

Geir Veland

Tjenestepensjoner i endring

Det private tjenestepensjonsmarkedet anno 2010

Geir Veland

Tjenestepensjoner i endring

Det private tjenestepensjonsmarkedet anno 2010

© Fafo 2011
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1. Introduksjon	5
2. Tjenestepensjoner i privat sektor 2002 – 2010.....	5
3. Kapital i tjenestepensjonsordningene	11
4. Utviklingstrekk – ytelsesordningene under press.....	12
5. Markedsandeler i tjenestepensjonsmarkedet	15
6. Individuelt investeringsvalg i innskuddsordningene	18
7. Supplerende forsikringsdekninger	19
8. Uttak av pensjon fra 62 år	19
9. Fripoliser og pensjonskapitalbevis.....	20
Litteratur	22

Forord

Dette notatet gir en oversikt over utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i Norge i perioden 2002 – 2010. Notatet presenterer de viktigste trekk og endringstendenser, både hva gjelder forholdet mellom ytelses- og innskuddspensjoner, innskuddssatser og ytelsesnivåer, kapital i ordningene, individuelt investeringsvalg, supplerende forsikringsdekninger, omdanninger fra ytelse til innskudd, samt hva som skjer internasjonalt. Notatet viser at det private tjenstepensjonssystemet er i endring.

Notatet er en del av et Strategisk Instituttprogram – et samarbeidsprosjekt mellom Fafo og Arbeidsdepartementet. Referansegruppen for Strategisk Instituttprogram har fungert som referansegruppe i forbindelse med utarbeidelsen av dette notatet, og jeg takker Jon M. Hippe, Tove I. Midtsundstad, Åsmund Hermansen og Tone Fløtten (alle fra Fafo), Axel West Pedersen (NOVA), Einar Øverby (Høyskolen i Oslo), Roar Bergan og Christine Scharff (Arbeidsdepartementet) for gode og nyttige kommentarer underveis. En takk også til Fafos publikasjonsavdeling som velvilligst tilrettela notatet for publisering på Fafos nettside.

Forfatteren er helt og holdent ansvarlig for innholdet i notatet og for de feil og mangler som måtte forekomme.

Oslo, november 2011
Geir Veland

1. Introduksjon

Det private tjenestepensjonsmarkedet er i endring. Før 2001 var sluttlønnbaserte ytelsesordninger enerådende i det private markedet, og mange arbeidstakere i privat sektor hadde ikke tilgang til en tjenestepensjonsordning. Innskuddsbasert tjenestepensjon ble først tillatt etter skatteloven i 2001, og det var en intensjon at innskuddspensjoner skulle gjøre det enklere for foretak som ikke hadde tjenestepensjon å etablere en ordning for sine ansatte (Hippe m.fl. 2007). Utviklingen de første årene etter 2001 viste at utbredelsen av tjenestepensjoner aldri "tok av", selv om rundt 120 000 arbeidstakere hadde en innskuddsordning ved utgangen av 2005.

Som ledd i prosessen rundt pensjonsreformen ble tjenestepensjon obligatorisk fra 2006, og mange hundretusener fikk en tjenestepensjonsordning. Omtrent alle nyetablerte ordninger var innskuddsbaserte, og skapte dermed en ny situasjon i det private markedet: innskuddsordningene omfatter nå langt flere arbeidstakere enn de tradisjonelle ytelsesordningene. Videre er ytelsesordningene fortsatt under press i privat sektor fordi mange foretak har, eller har planer om, å omdanne ytelsesordningen til en innskuddsordning. I tillegg utreder Banklovkommisjonen spørsmålet om nye tjenestepensjonsprodukter bør tillates, og vil da være et alternativ først og fremst for foretak som i dag har en sluttlønnbasert ordning. Et sentralt spørsmål vil derfor være om sluttlønnordningene om noen år vil ha utspilt sin rolle i det private tjenestepensjonsmarkedet, og således skape et sterkere skille mellom offentlig og privat sektor.

Dette notatet gjennomgår utviklingen i det private tjenestepensjonsmarkedet i Norge fra 2001 og de viktigste endringene. I tillegg presenterer notatet i år en oversikt over tilbudssiden i det private tjenestepensjonsmarkedet og pensjonsleverandørenes markedsandeler. Fra 2011 er det mulig å ta ut alderspensjon fleksibelt fra fylte 62 år (både fra folketrygden og tjenestepensjonene), og notatet presenterer tall som viser i hvilket omfang pensjon faktisk tas ut fra 62 år. Notatet gir også en beskrivelse av utviklingen i antall fripoliser og pensjonskapital, som utspringer fra henholdsvis ytelsespensjoner og innskuddspensjoner.

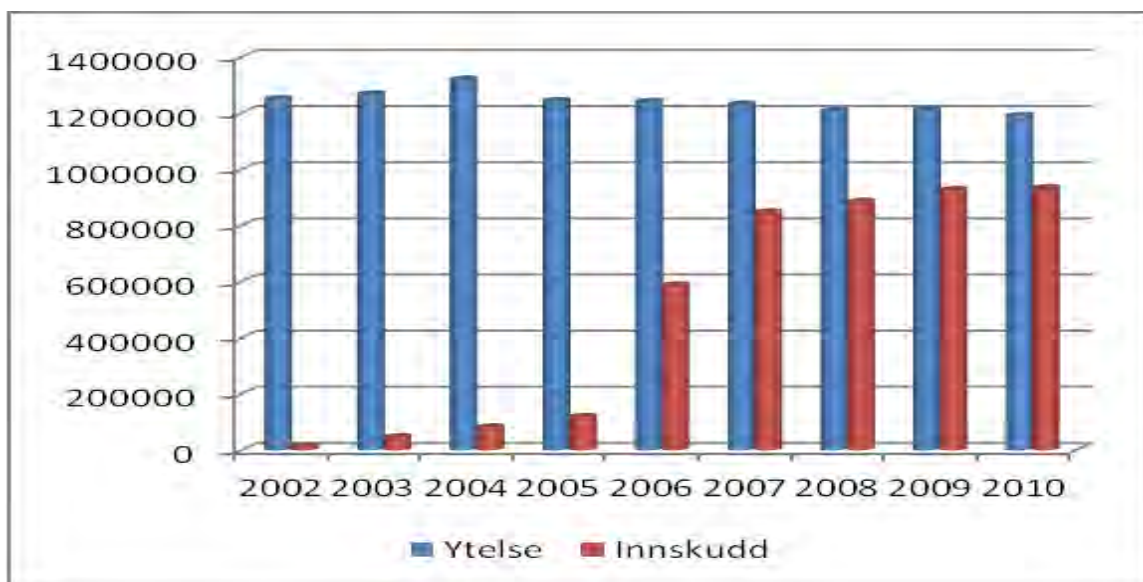
2. Tjenestepensjoner i privat sektor 2002 – 2010

Aktive medlemmer i tjenestepensjonene

Etter at tjenestepensjon ble obligatorisk ved lov i 2006 (OTP) har alle arbeidstakere i privat sektor rett til tjenestepensjon, gitt at kravene til opptak i et foretaks ordning er oppfylt (alder, stillingsprosent, inntekt). Alle foretak som ikke allerede hadde en tjenestepensjonsordning, måtte etablere en ordning som minst oppfylte minstekravet i OTP - loven. Før tjenestepensjon ble obligatorisk var dekningsgraden i privat sektor rundt 50 prosent (Veland 2008, NOU 2009:13).

Ved utgangen av 2010 hadde totalt i underkant av 2,130 millioner arbeidstakere en tjenstepensjonsordning i privat og offentlig sektor. Av disse hadde 1,196 millioner arbeidstakere en ytelsesbasert ordning og 934 000 en innskuddsordning. Det er et klart skille mellom offentlig og privat sektor. Alle offentlig ansatte (som oppfyller betingelsene for opptak) har en sluttlønnbasert ytelsesordning (etter bruttoprinsippet, dvs. en garantert ytelse gitt full opptjening). I 2010 utgjorde dette knappe 817 000 arbeidstakere, og det er økningen i sysselsettingen i offentlig sektor som forklarer at ytelsesordningene samlet sett holder seg relativt stabil i utbredelse. I privat sektor er utbredelsen av ytelsesordninger som nevnt sterkt fallende (se senere avsnitt).

Figur 1. Antall aktive medlemmer i ytelses- og innskuddsordninger i Norge 2002 – 2010. Samlet for privat og offentlig sektor.



Kilde: FNO, Private Pensjonskassers Forening, SPK, KLP og Oslo Pensjonsforsikring.

Figur 2 viser utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i perioden 2001 – 2010. Innskuddspensjon ble som nevnt tillatt etter skatteloven i 2001, slik at alle ordninger før 2001 var ytelsesbaserte. Som figuren viser har utbredelsen av ytelsesordningene i privat sektor falt fra 2004, og omfatter ved utgangen av 2010 ca. 379 000 arbeidstakere, ned fra 593 000 i 2004. De innskuddsbaserte ordningene hadde begrenset utbredelse de første årene, og den sterke veksten etter 2005 skyldes at omtrent alle nyetablerte ordninger som følge av OTP var innskuddsordninger, samt at en del foretak har omdannet ytelsesordningen til en innskuddsordning. Samlet sett har knappe 1 313 000 arbeidstakere i privat sektor en tjenstepensjonsordning per 2010.

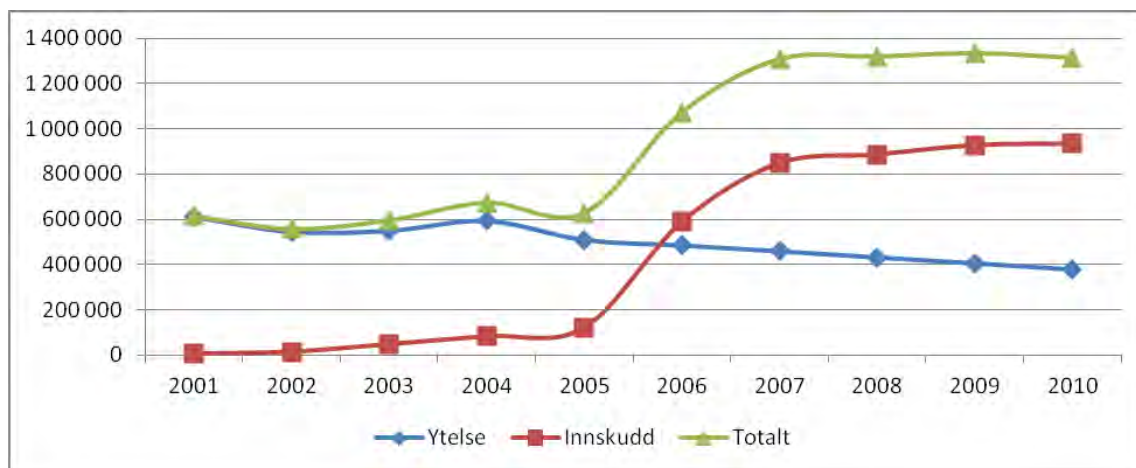
Tabell 1 gir en oversikt over antall aktive medlemmer i tjenstepensjonsordningene i privat sektor, slik de er publisert eller oppgitt av henholdsvis Finansnæringens Fellesor-

ganisasjon (FNO) og Private Pensjonskasser.¹ Foretakspensjonskassene, som per i dag kun har ytelsespensjonsordninger², har hatt en betydelig nedgang i antall aktive medlemmer, fra 132 000 i 2003 til 68 000 medlemmer i 2010, dvs. en nedgang på 64 000 (48,5 prosent). Ytelsesordninger i livsforsikringsselskaper har hatt en reduksjon fra 418 000 aktive medlemmer i 2003 til 311 000 medlemmer i 2010. Utbredelsen av ytelsesordningene i privat sektor reduseres dermed betydelig, mens tilsvarende ordninger i offentlig sektor øker pga økt sysselsetting, fra 706 000 arbeidstakere i 2002 til 817 000 arbeidstakere i 2010.

Tabell 1. Antall aktive medlemmer i tjenstepensjonsordninger basert på statistikk fra FNO og private Pensjonskasser.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FNO								
- ytelse	418000	462000	380000	350000	342000	348000	343500	310900
- innskudd	47000	82000	119000	588000	848000	887000	927000	934000
Private pensjonskasser (ytelse)	132000	131000	129000	135000	117000	84000	73000	68 000
Ytelse samlet	550000	593000	509000	485000	459000	432000	406000	379 000
Totalt	597000	675000	628000	1073000	1307000	1318000	1343000	1313000

Figur 2. Antall arbeidstakere i privat sektor som er omfattet av en tjenstepensjonsordning – totalt, ytelse og innskudd. 2001 – 2010.



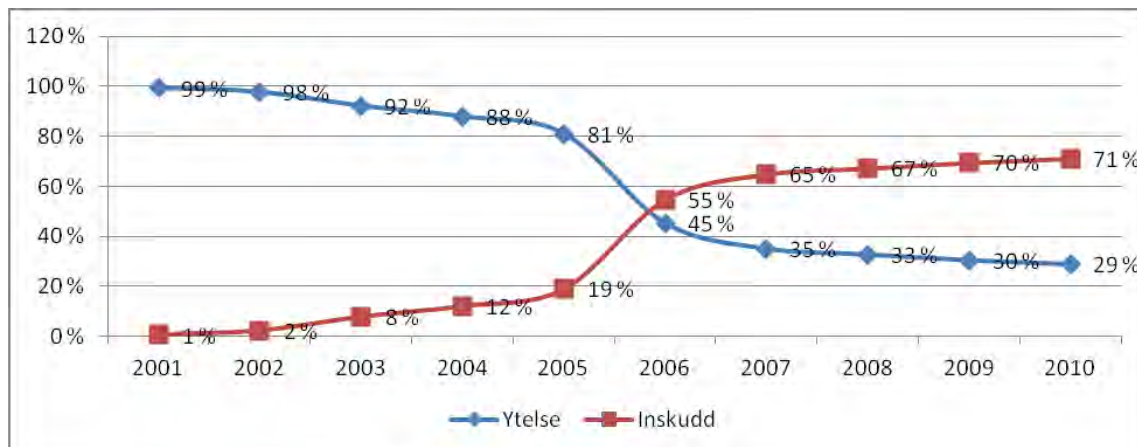
Kilde: FNO, Private Pensjonskasser.

¹ Innskuddsordninger opprettet hos leverandører som ikke er medlem og rapporterer statistikk til FNO, er ikke inkludert i tallene for årene 2003 – 2007.

² To private pensjonskasser har fått konsesjon til å opprette innskuddspensjonskasse. I følge Private Pensjonskassers Forening vil ytelsespensjonsordningene i eksisterende kasser bli lukket, og innskuddspensjon vil gjelde for nyansatte. Endringene er per dato ikke gjennomført

Figur 3 viser forholdet mellom ytelsesordninger og innskuddsordninger når det gjelder prosentvis andel av alle arbeidstakere som har innskudds- og ytelsesordning i privat sektor. Mens ytelsesordningene hadde en andel på 81 prosent i 2005 (innskudd 19 prosent), var denne andelen falt til knappe 29 prosent i 2010 (innskudd 71 prosent).

Figur 3. Prosentvis andel arbeidstakere med ytelsespensjon og innskuddspensjon. 2001 – 2010.



Antall ordninger

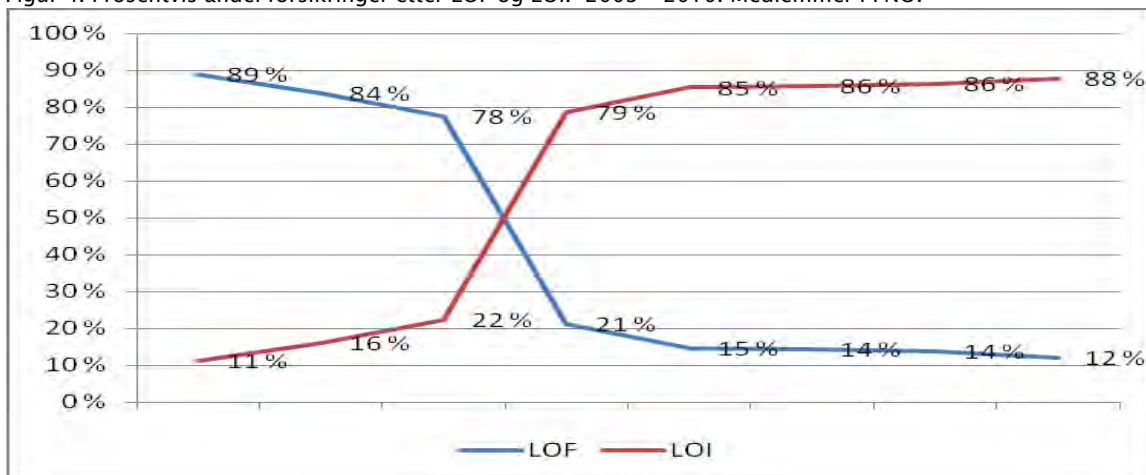
Som for aktive medlemmer i tjenstepensjonsordningene, viser antall ordninger (forsikringskontrakter) den samme utviklingen. Tabell 2 viser utviklingen i antall forsikringer etter henholdsvis Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjon (LOI) i perioden 2003 – 2010. Tallene omfatter medlemmer i FNO (dvs. eksklusive ytelsespensjoner i private pensjonskasser, og leverandører av innskuddspensjoner utenom medlemmer i FNO). Figur 4 viser prosentvis andel forsikringer etter henholdsvis LOF og LOI.

Tabell 2. Antall forsikringer etter Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjon (LOI). 2003 – 2010. Medlemmer av FNO.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Etter LOF	14 261	15 549	16 094	15 084	13 481	13 613	13 688	12 071
Etter LOI	1 784	2 987	4 657	55 883	78 623	81 903	86 204	87 620

Per utgangen av 2010 var 12 prosent av alle forsikringskontrakter etter LOF (ytelsespensjoner) og 88 prosent etter LOI (innskuddspensjoner), mens 89 prosent av alle forsikringer var etter LOF og 11 prosent etter LOI i 2003.

Figur 4. Prosentvis andel forsikringer etter LOF og LOI. 2003 – 2010. Medlemmer i FNO.

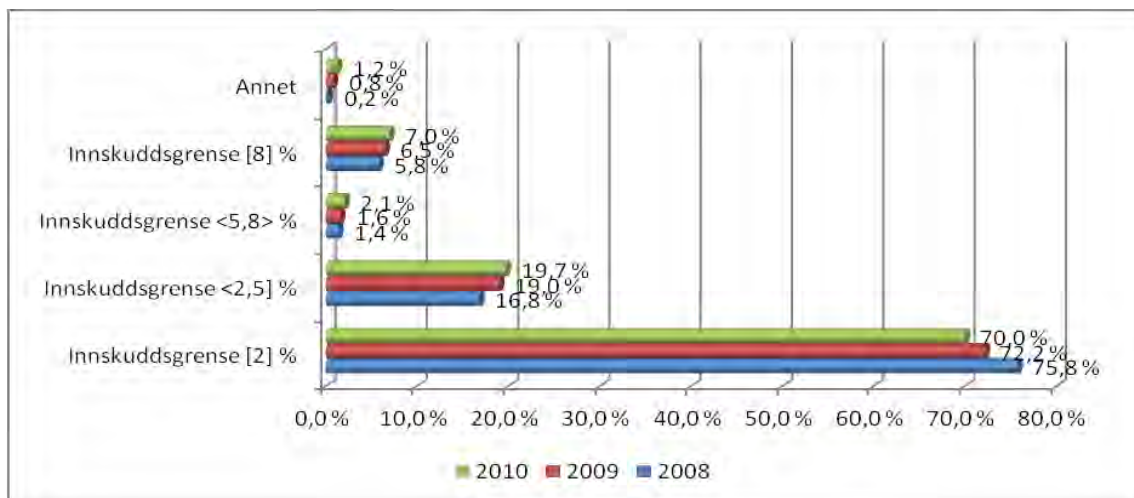


Innskuddssatser

Foretak som har etablert en tjenstepensjonsordning som en innskuddsordning, må ha en innskuddssats som minst tilsvarer minstekravet på 2 prosent av lønn. I tillegg er det et krav at alle foretak må ha en supplerende forsikringsdekning som sikrer arbeidstakerne videre innskudd ved uførhet (innskuddsfritak ved uførhet). Det er betydelige variasjoner mellom innskuddsordningene hva gjelder innskuddssatser. Etter skatteloven er det maksimale innskuddet 8 prosent av lønn mellom 6G og 12G (kr. 453 000 og kr. 908 000), og 5 prosent av lønn mellom 1G (kr. 75 000) og 6G.

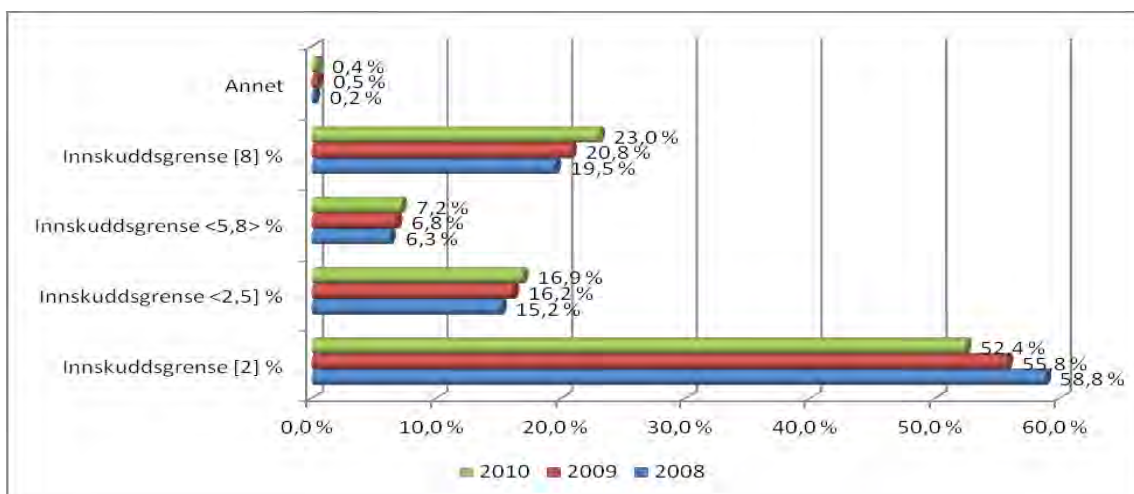
FNO har innhentet data om fordelingen av innskuddssatsene fra alle leverandører av innskuddspensjon i 2008, 2009 og 2010 (slike data har tidligere ikke vært tilgjengelig). De klart fleste foretakene har et innskudd tilsvarende minimumskravet på 2 prosent – 75,8 prosent i 2008, 72,2 prosent i 2009 og 70 prosent i 2010 (figur 5). Totalt 91,2 prosent av ordningene hadde et innskuddsnivå på 5 prosent eller lavere i 2009, mens kun 6,5 prosent hadde maksimalt innskudd etter skatteloven på 8 prosent. Tilsvarende for 2010 er henholdsvis 89,7 prosent på 5 prosent eller lavere og 7 prosent på maksimalt innskudd på 8 prosent. Figur 6 viser at det er en betydelig lavere andel av arbeidstakerne som har minimumsinnskudd på 2 prosent – 55,9 prosent i 2009 mot 72,2 prosent av ordningene, og henholdsvis 52,4 og 70 prosent i 2010. Mens 8 prosent av ordningene har et innskudd høyere enn 5 prosent (opp til 8 prosent) i 2009, gjaldt dette for 27,6 prosent av arbeidstakerne. I 2010 økte andelen med maksimumsinnskudd til henholdsvis 9,1 og 30,2 prosent. Dette indikerer at det er de store foretakene som i størst grad har de høyeste innskuddsnivåene. Tidligere undersøkelser bekrefter dette (Veland 2008). Samlet sett viser tallene at innskuddssatsene er svakt på vei opp.

Figur 5. Fordeling av innskuddssatser i 2008 – 2010. Etter antall ordninger.



Kilde: FNO

Figur 6. Fordeling av innskuddssatser i 2008 – 2010. Etter aktive medlemmer.



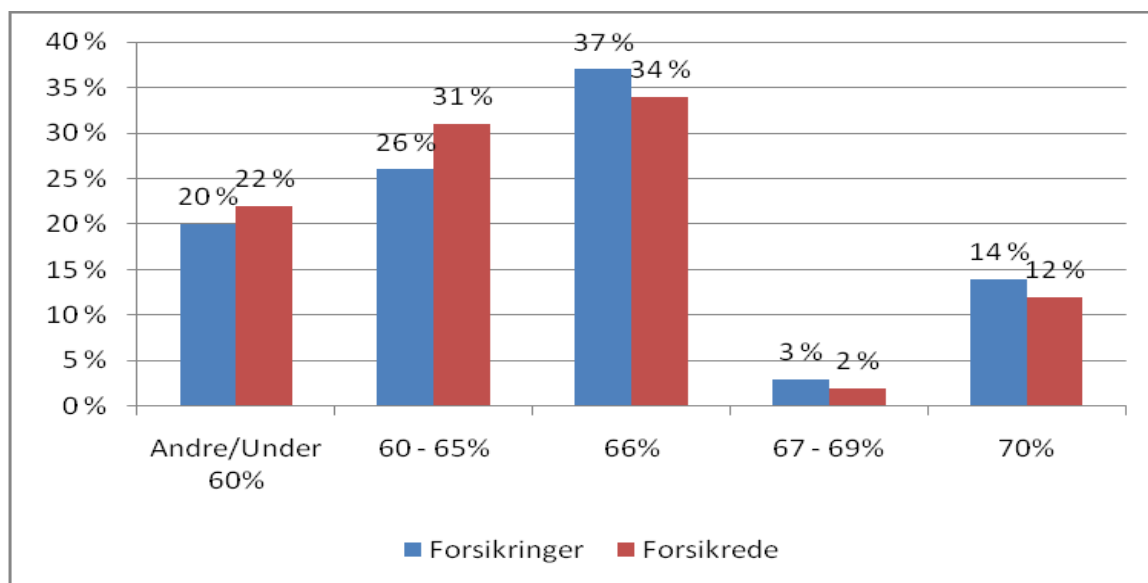
Kilde: FNO

Ytelsesnivåer

Det finnes ikke årlige data om fordelingen av ytelsesnivåer i de private ytelsespensjonene. De data som er tilgjengelige er hentet fra Veland (2008) og NOU 2009:13. Som for innskuddsordningene, er det variasjoner i ytelsesordningenes sjenerøsitet, dvs. hvilket ytelsesnivå ordningene sikter mot (gitt full opptjening). Den mest vanlige ordningen er et ytelsesnivå på 66 prosent av sluttlønn (37 prosent av ordningene og 34 prosent av arbeidstakerne). Samlet sett har 54 prosent av ordningene og 48 prosent av arbeidstakerne et ytelsesnivå på 66 prosent eller høyere. Herav har 14 prosent av ordningene og

12 prosent av arbeidstakerne en ordning som skal gi 70 prosent av sluttlønn i samlet pensjon. Veland (2008) viser at det i første rekke er finansnæringen som har et så høyt ytelsesnivå, mens de laveste ytelsesnivåene gjennomsnittlig sett finner man i handel og hotell- og restaurant.

Figur 7. Fordeling i ytelsesordninger etter tilsktede ytelsesnivåer – forsikringer og forsikrede i 2008. Totalpopulasjon (N = 429 886).



Kilde: FNO og Private Pensjonskassers Forening, NOU 2009:13.

3. Kapital i tjenstepensjonsordningene

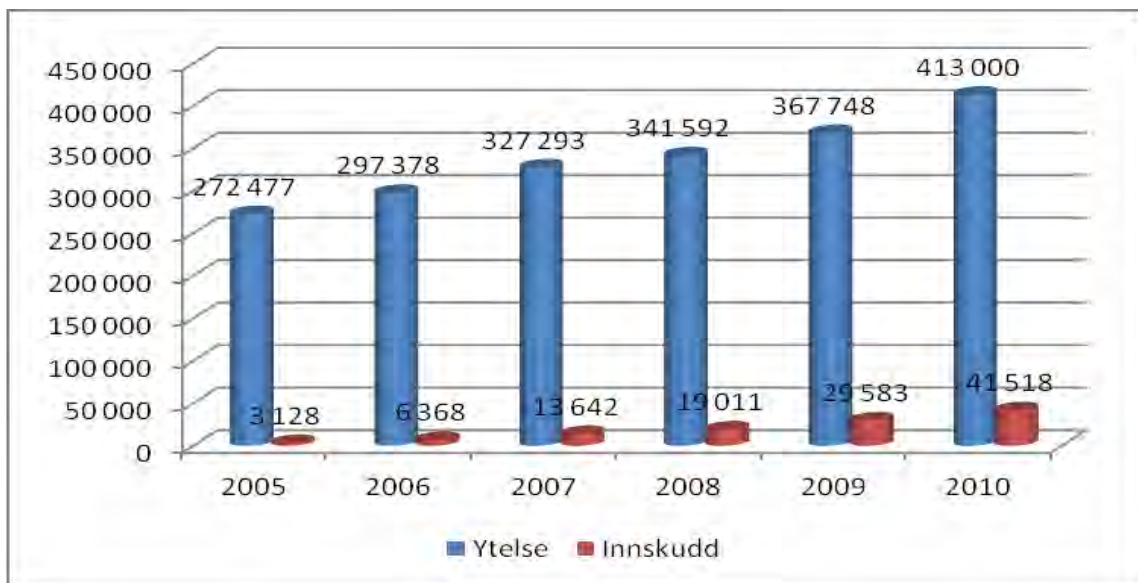
Ytelsesordningene har lange tradisjoner i det private tjenstepensjonsmarkedet, mens innskuddsordningene er av relativt ny dato. Dette betyr at det er stor forskjell i hvor mye kapital som ligger bak ordningene. Figur 8 viser utviklingen i ytelsesordningenes og innskuddsordningenes kapital i perioden 2005 - 2009. Som figuren viser økte kapitalen i både innskudds- og ytelsesordningene i perioden - ytelsesordningene fra vel 272 milliarder kroner i 2005 til ca. 413 milliarder i 2010. Kapitalen i innskuddsordningene økte fra 2008 til 2010 med ca. 22,5 milliarder – fra 19 til vel 41,5 milliarder kroner.

Kapitalen i ytelsesordningene har økt med ca 140 milliarder kroner mellom 2005 og 2010, samtidig som mer enn 100 000 færre arbeidstakere har slike ordninger i 2009. Den sterke kapitalveksten har sammenheng med flere faktorer, herunder fallende rentenivå (som øker nåverdien av de fremtidige forpliktelsene og dermed premiene) og relativt sterk lønnsvekst (som betyr økte premiekostnader knyttet til oppregulering av tidligere opptjente rettigheter).

Selv om ytelsesordningene reduseres i omfang, målt etter hvor mange arbeidstakere som har slike ordninger, vil ytelsespensjonene uansett fremtidsbilde ha lang levetid på

grunn av den høye kapitalen i ordningene. Innskuddsordningene har naturlig nok i dag relativt lav samlet forvaltningskapital, men veksten vil være sterk i årene fremover (så fremt ikke nye sjokk i finansmarkedene oppstår). Antar man en gjennomsnittlig årlig nominell kapitalavkastning på 3 prosent og en årlig lønnsvekst på 3 prosent, vil kapitalen i innskuddsordningene i 2020 ha vokst til ca. 200 milliarder kroner og i 2030 til ca. 440 milliarder kroner.

Figur 8 Samlet kapital i ytelses- og innskuddsordningene (forsikringsfond) 2005 – 2010. I millioner kroner.



Kilde: FNO og Private Pensjonskassers Forening.

4. Utviklingstrekk - ytelsesordningene under press

Antall arbeidstakere med ytelsespensjon i privat sektor har som vist gått betydelig ned det de siste årene – fra ca. 590 000 til i underkant av 380 000. En del foretak har omdannet ytelsespensjonsordningen til en innskuddsordning. FNO har publisert tall som viser antall omdannede kontrakter og hvor mange arbeidstakere som er omfattet, for årene 2006 – 2009 (tabell 3). Disse tallene inkluderer de tre største livsforsikringsselskappene – Vital, Storebrand og Nordea. Samlet er 2 753 kontrakter omdannet fra ytelse til innskudd i de fire årene, og knappe 75 000 medlemmer har i perioden gått ut av de ytelsesbaserte ordningene og over til en innskuddsordning.

Tabell 3. Omdanninger fra ytelse 2006 – 2010. Antall kontrakter og antall medlemmer som omfattes.

Omdanninger	2006	2007	2008	2009	2010	Totalt
Kontrakter	774	622	504	479	374	2 753
Medlemmer	14 900	20 294	12 044	13 731	11 507	72 476

Kilde: FNO

Statistikken inkluderer ikke omdanninger som ble gjort før 2006, og heller ikke omdanninger hos andre livsselskaper enn de tre nevnte. Per i dag finnes det ikke innskuddspensjonskasser. Dette betyr at alle pensjonskasser kun har ytelsesbaserte ordninger. Reduksjonen i antall aktive medlemmer i de private kassene kan da forklares enten av at kasser er lagt ned og alle medlemmene overført til innskuddsordning hos leverandør i det private markedet, eller at kasser har omdannet fra ytelse til innskudd for hele eller deler av medlemsmassen (ansatte som kan velge ordning og/eller nye medlemmer), og overført de som etter omdanningen har innskuddsordning til en leverandør av innskuddspensjon (livsselskap, fondsforvaltningsselskap, bank, verdipapirfond). De private kassene har hatt en betydelig reduksjon i antall aktive medlemmer de senere årene – fra 132 000 i 2005 til 68 000 i 2010, dvs. en nedgang på ca. 56 000. Endringer i sysselsettingen vil også påvirke hvor mange som omfattes av de ulike ordningene. I sum betyr dette at presise data for hvor mange ordninger som er omdannet og hvor mange arbeidstakere som er omfattet, per i dag ikke finnes.

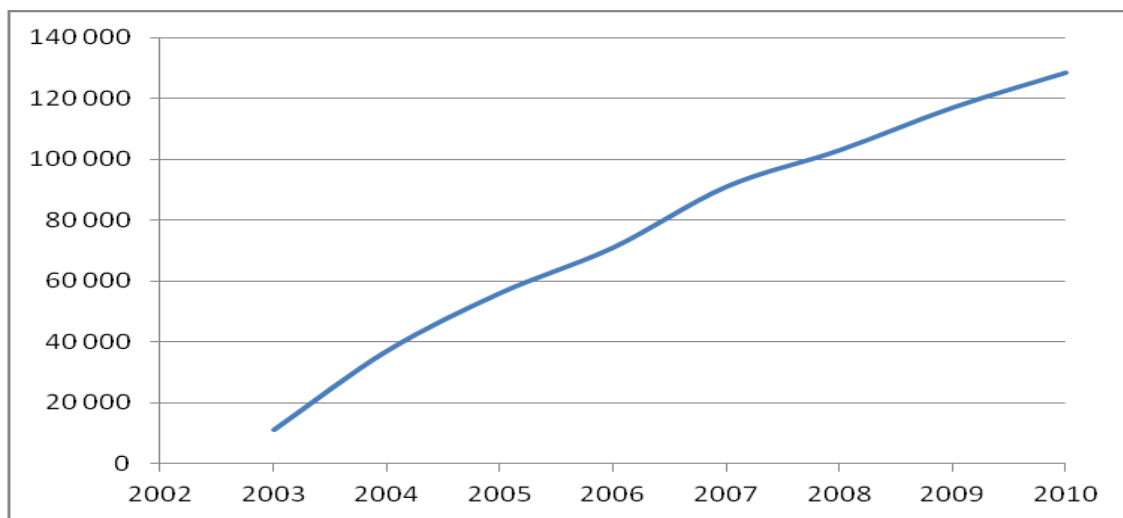
FNO publiserte tidligere omdanningsdata for årene 2003 – 2005, men er senere tatt ut av statistikken på grunn av usikkerhet i tallmaterialet. Summeres de tidligere publiserte tallene for 2003 – 2005 sammen med de sikre tallene for 2006 – 2010, blir utviklingen som vist i figur 9. I hele perioden 2003 – 2010 har omdanningene fra ytelse til innskudd samlet omfattet vel 128 500 arbeidstakere. Selv om dette tallet er usikkert, jf. over, rimer dette bedre med den totale reduksjonen i ytelsesordningene og antall arbeidstakere som har slike ordninger. Det er derfor grunn til å tro at 125 – 130 000 arbeidstakere det siste tiåret har vært berørt av slike omdanninger.

Det er flere årsaker til at foretak velger å gå fra ytelse til innskudd. I en survey fra 2008 Veland (2008) oppgir foretak, som har omdannet tjenstepensjonsordningen, ønske om mer forutsigbare pensjonskostnader som hovedbegrunnelse (figur 10), samt at pensjonskostnadene har økt sterkt. I tillegg mener 3 av ti foretak at de anser en innskuddsordning for å være en bedre ordning for de ansatte. Den siste begrunnelsen kan ha sammenheng med at pensjonskostnadene i innskuddsordninger er stabile og forutsigbare for foretakene, og således være en fordel også for de ansatte, samt bedre vilkår i forbindelse med jobbskifte eller ved bedriftsnedleggelse (Veland m.fl. 2006).

Foretaks årlige premiekostnader i en ytelsesordning er basert på ulike forutsetninger i grunnlaget for beregning av fremtidige pensjonsforpliktelser og hva foretakene skal innbetale år for år. Rentenivå (beregningsrente), avkastning og lønnsvekst er eksempler på faktorer som kan gi betydelige utslag på årlige premier ved endringer. Fallende rentenivå betyr at nåverdien av foretakets fremtidige pensjonsforpliktelser øker, og dermed gir høyere innbetalinger i dag for å møte disse forpliktelsene. Sterk lønnsvekst vil også føre til høyere premier, fordi tidligere opptjente rettigheter må oppreguleres (siden det er sluttlønsordninger). Finanstilsynets vedtak om reduksjon i grunnlagsrenten til prosent

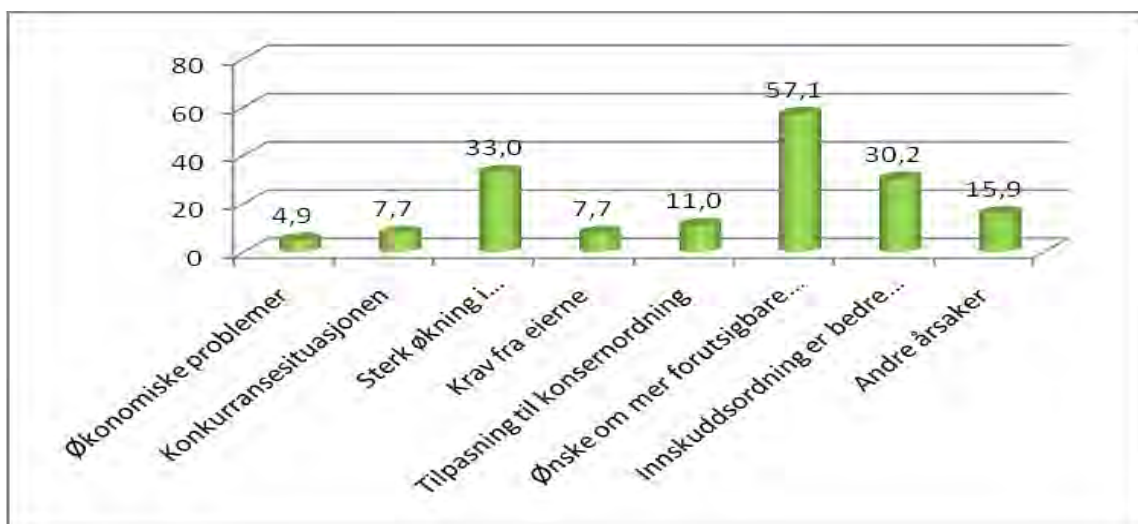
til 2,5 prosent (fra 1. januar 2011), vil ha den effekt at foretakenes premiekostnader vil øke. Motsatte effekter inntreer naturlig nok når renten stiger og lønnsveksten er lav, og avkastningen høy.

Figur 9. Antall arbeidstakere (aktive medlemmer) som har vært omfattet av overgang fra ytelse til innskudd 2003 – 2010, basert på publiserte data for 2006 – 201 og (tidligere) usikre anslag for årene 2003 – 2005.



Kilde: FNO (2006 – 2009).

Figur 10. Årsaker til at foretak har omdannet fra ytelse til innskudd. Survey 2008.



Kilde: Veland (2008).

Et naturlig spørsmål å stille seg, etter noen år med relativt sterk lønnsvekst og fallende rentenivå, er om flere foretak vil omdanne fra ytelse til innskudd. Det er grunn til å tro at dette vil skje, så fremt ikke det skjer endringer i regelverk og rammebetingelser som

åpner for at foretak ikke nødvendigvis trenger å gå fra sluttlønnbaserte ordninger til innskuddsordninger (dvs. fra den ene ytterligheten til den andre), men i stedet kan modifisere ytelsesordningen som gjør endringene mindre ”dramatiske”. Med andre ord om nye typer tjenstepensjonsprodukter som kan bidra til at rettighetsbaserte ordninger kan overleve i det private markedet, vil tillates. Et nytt lovverk er under utarbeidelse av Banklovkommisjonen, og det vil etter all sannsynlighet bli åpnet for ikke-sluttlønnbaserte ytelsespensjoner, samt stor valgfrihet når det gjelder reguleringsmekanismer m.v. Det er forventet at det nye lovverket vil tre i kraft i 2013.

5. Markedsandeler i tjenstepensjonsmarkedet

FNO utgir statistikk både over antall medlemmer i de private tjenstepensjonene og ulike regnskapsdata. Disse datakildene er benyttet til å se nærmere på tilbudssiden i tjenstepensjonsmarkedet og de ulike leverandørenes markedsandeler. Som en indikator på markedsandeler er brukt de årlige samlede innbetalingene til henholdsvis ytelsespensjoner og innskuddspensjoner og den enkelte pensjonsleverandørs andel av disse. Tallmaterialet som presenteres nedenfor inkluderer pensjonsleverandører som er medlemmer i FNO, samt leverandører av innskuddspensjon som ikke er tilknyttet, men som leverer statistikk til FNO og de private pensjonskassene. Det er med andre ord kun en ubetydelig del av markedet som datamaterialet ikke omfatter. En tilleggsindikator er andeler av den samlede bestanden, dvs. hvor stor andel leverandørene har av det totale antall medlemmer i tjenstepensjonsordningene. Her omfatter dataene medlemmer og/eller leverandører som rapporterer til FNO.

Tabell 4 gir en oversikt over leverandørenes markedsandeler i perioden 2005 – 2010, målt etter andeler av premieinntektene. De to store leverandørene, Vital og Storebrand hadde en samlet markedsandel i 2005 på 84 prosent. I 2010 var andelen falt til 74 prosent. I 2005 hadde Vital en markedsandel på knappe 47 prosent og Storebrand en andel på vel 37 prosent. Begge hadde i 2010 en markedsandel på 37 prosent. Andre leverandører kaprer markedsandeler, men de to store dominerer fortsatt tjenstepensjonsmarkedet totalt sett.

Tabell 4. Markedsandeler i det private tjenstepensjonsmarkedet 2005 – 2010. Etter andel av de samlede premieinntekter.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vital	46,9 %	45,5 %	41,5 %	40,2 %	38,6 %	37,0 %
Storebrand	37,1 %	35,9 %	35,3 %	37,1 %	35,1 %	37,0 %
Nordea	12,5 %	13,2 %	14,0 %	13,4 %	15,5 %	14,0 %
Sparebank 1	3,0 %	4,3 %	5,9 %	5,5 %	5,4 %	5,7 %
Gjensidige	0,04 %	0,6 %	1,4 %	2,0 %	2,7 %	3,5 %
Andre	0,04 %	0,05 %	1,8 %	1,7 %	2,7 %	2,8 %

Vital og Storebrand har samlet en betydelig større andel av ytelsespensjonsmarkedet enn innskuddspensjonsmarkedet, henholdsvis ca. 84 prosent og vel 58 prosent. Dette har sammenheng med at ytelsespensjonsmarkedet målt etter premieinntektene er langt større enn innskuddspensjonene, og skyldes at sistnevnte er et relativt nytt fenomen i det norske markedet (etter skatteloven fra 2001). I tilknytning til OTP som kom i 2006 var det også flere leverandører som entret innskuddsmarkedet. Som tabell 5 viser, var Vital større enn Storebrand i 2005, mens forskjellen i 2010 nesten er utjevnet, med markedsandeler i ytelsespensjonsmarkedet på henholdsvis 42,6 og 41,3 prosent.

Tabell 5. Ytelsespensjon. Markedsandeler i det private tjenstepensjonsmarkedet 2005 – 2010. Etter andel av de samlede premieinntekter.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vital	47,8 %	47,6 %	46,3 %	43,9 %	44,0 %	42,6 %
Storebrand	37,8 %	36,8 %	37,5 %	40,2 %	38,7 %	41,3 %
Nordea	11,4 %	11,9 %	12,0 %	11,5 %	13,5 %	11,9 %
Sparebank 1	2,9 %	3,6 %	3,9 %	3,8 %	3,0 %	3,0 %
Gjensidige Pensjon	0,04 %	0,04 %	0,1 %	0,4 %	0,6 %	0,8 %
Andre	0,01 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,04 %

Mens Storebrand har en stabil markedsandel i innskuddspensjonsmarkedet i perioden 2005 – 2010 på rundt 30 prosent (tabell 6), har Vital en markedsandel i 2010 på rundt 28 prosent, mot noe over 38 prosent i 2005. Storebrand er målt etter denne indikatoren den største leverandør av innskuddspensjon. Også Nordea tapte markedsandel etter OTP i 2006/07, fra vel 23 prosent i 2005 til 19,5 prosent i 2007 og vel 17 prosent i 2010. Gjensidige, som er en relativt ny leverandør av innskuddspensjon har økt markedsandelen jevnt og trutt i hele perioden, og hadde i 2010 en andel av markedet på i underkant av 8 prosent. Også Sparebank 1 har økt markedsandel, fra 5,3 prosent i 2005 til knappe 10 prosent i 2010. Med andre ord – de store taper markedsandeler i innskuddspensjonsmarkedet, mens andre og nye leverandører kaprer andeler.

Tabell 6. Innskuddspensjon. Markedsandeler i det private tjenstepensjonsmarkedet 2005 – 2010. Etter de samlede premieinntekter.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vital	38,3 %	36,2 %	28,2 %	31,5 %	29,5 %	28,1 %
Storebrand	29,5 %	31,5 %	29,2 %	29,6 %	29,1 %	30,2 %
Nordea	23,2 %	19,3 %	19,5 %	18,1 %	19,0 %	17,2 %
Sparebank 1	5,3 %	7,5 %	11,5 %	9,8 %	9,4 %	9,9 %
Gjensidige	0,0 %	3,3 %	5,1 %	5,8 %	6,3 %	7,8 %
Danica	3,1 %	1,6 %	2,5 %	2,4 %	2,3 %	3,7 %
Frende	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	1,6 %
SHB	0,5 %	0,6 %	4,0 %	2,8 %	2,8 %	1,2 %
KLP Bedriftspensjon	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,3 %
Andre	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Den andre indikatoren måler markedsandeler etter andeler av den samlede bestanden, og tabell 7 viser at Storebrand har den største markedsandelen i ytelsespensjonsmarkedet, med knappe 48 prosent. Vital har en andel av markedet på vel 32 prosent. Samlet har de to største en markedsandel i 2010 på 80 prosent, noe lavere enn andelen målt etter premieinntekter (ca. 84 prosent).

Tabell 7. Ytelsespensjon. Markedsandeler i det private tjenstepensjonsmarkedet 2006 – 2010. Etter andel av totalt antall aktive medlemmer.

	2009	2010
Vital	32,6 %	32,2 %
Storebrand	44,7 %	47,8 %
Nordea	10,5 %	11,1 %
Sparebank 1	2,1 %	2,1 %
Gjensidige Pensjon	5,1 %	1,9 %
KLP	0,1 %	0,2 %
Danica	2,2 %	3,9 %
SHB	2,0 %	0,0 %
Landbruksforsikring	0,8 %	0,8 %

Storebrand og Vital har en andel av innskuddsmarkedet på 53,4 prosent i 2010 målt etter antall aktive medlemmer i slike ordninger. Dette utgjør en nedgang på vel 5 prosentpoeng fra 2006, og en nedgang på litt under 2 prosentpoeng fra 2009. Andelen av de samlede innskuddspremiene var på nesten 68 prosent i 2006 og vel 58 prosent i 2010. Dette tyder på at de to store hadde en høyere andel av de ”gamle” innskuddsordningene, dvs. før OTP i 2006.

Tabell 8. Innskuddspensjon. Markedsandeler i det private tjenstepensjonsmarkedet 2006 – 2010. Etter andel av totalt antall aktive medlemmer.

	2006	2009	2010
Vital	31,9 %	26,5 %	24,6 %
Storebrand	26,8 %	28,7 %	28,8 %
Nordea	10,8 %	14,4 %	14,9 %
Sparebank 1	10,9 %	10,9 %	10,9 %
SHB	3,4 %	4,4 %	0,0 %
Gjensidige	6,5 %	8,1 %	9,5 %
Danica	1,0 %	1,0 %	4,6 %
Frende	0,0 %	2,1 %	2,1 %
Terra	3,9 %	0,0 %	0,0 %
KLP Bedriftspensjon	0,0 %	0,1 %	0,4 %
Andre	4,8 %	3,8 %	4,2 %

Tabell 8 viser at Nordea og Gjensidige kaprer andeler i innskuddsmarkedet, men en økning fra henholdsvis 10,8 og 6,5 prosent til 14,9 og 9,5 prosent. Tabellen viser også at

det er bevegelser på leverandørsiden i markedet. Både SHB og Terra er ute av innskuddspensjonsmarkedet og har solgt sine porteføljer til andre leverandører, mens KLP Bedriftspensjon og Frende (nystartet i 2007) er nye leverandører i markedet etter 2006, men har per 2010 beskjedne markedsandeler (henholdsvis 0,4 og 2,1 prosent).

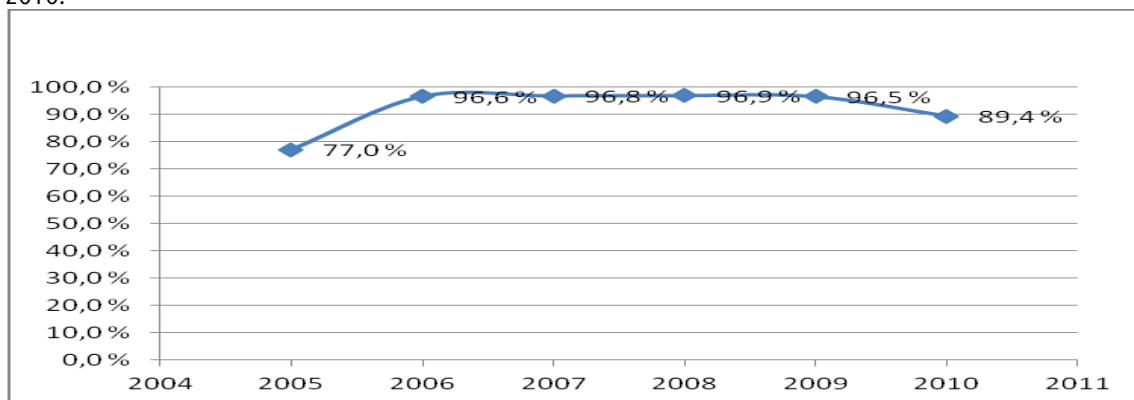
6. Individuelt investeringsvalg i innskuddsordningene

En klar majoritet av innskuddsordningene er tilordnet individuelt investeringsvalg, dvs. at det er den enkelte arbeidstaker som bestemmer hvordan innskudd og kapital skal forvaltes. Foretak som har opprettet ordningen avtaler med leverandøren hvordan kapitalen skal forvaltes: som alminnelig forvaltning (leverandøren forvalter på vegne av foretaket og de ansatte), kollektivt investeringsvalg (foretaket forvalter på vegne av de ansatte) eller individuelt investeringsvalg.

Ved individuelt investeringsvalg gir leverandørene råd og anbefalinger om hvordan kapitalen bør forvaltes, og normalt anbefales avtrappende risiko med økende alder. Leverandørene tilbyr gjerne tre ulike porteføljer, der disse har ulik risikoeksponering: lav, middels eller høy risiko. Forskjellene i risiko knytter seg til andelen aksjer i porteføljene – jo høyere aksjeandel, desto høyere risiko.

Figur 11 viser hvor stor prosentandel av arbeidstakere med innskuddspensjon (ordninger med investeringsvalg) som har individuelt investeringsvalg. I 2005, dvs. året før tjenstepensjon ble obligatorisk ved lov, hadde 77 prosent individuelt investeringsvalg (av knappe 120 000 arbeidstakere). I årene etter OTP, dvs. 2006 – 2008, var andelen økt til nesten 97 prosent, mens andelen falt til 89,4 prosent ved utgangen av 2010, dvs. en relativt markert nedgang. Dette betyr i en del ordninger at foretaket selv eller pensjonsleverandøren overtatt og gjør investeringsvalgene på vegne av de ansatte i 2010. Det er grunn til å tro, uten å gå nærmere inn på dette, at finanskrisen kan ha noe av ”skylden”.

Figur 11. Prosentandel av arbeidstakere med innskuddspensjon som har individuelt investeringsvalg. 2005 – 2010.



Kilde: FNO.

7. Supplerende forsikringsdekninger

OTP-loven stiller krav til minsteinnskudd eller ytelse (premienivå), samt premie- og innskuddsfritak ved uførhet. Supplerende forsikringsdekninger (som uførepensjon, ektefellepensjon og barnepensjon) har vært regelen snarere enn unntaket i ytelsesordningene. Slike supplerende dekninger er ikke så utbredt i innskuddsordningene som i ytelsesordningene. I følge tall fra FNO har ca. 95 prosent av medlemmene i ytelsesordninger en uførepensjonsordning, og de fleste av disse hadde fripoliseoppbygging. Også mer enn 3 av 4 medlemmer hadde tilknyttet ektefelledekning og barnepensjon (NOU 2009:13). 34,6 prosent av arbeidstakerne med innskuddspensjon hadde tilknyttet uføredekning i 2009 og økte noe til 36,7 prosent i 2010. Svært få av disse har imidlertid fripoliseoppbygging (1,4 prosent i 2010). Samtidig har få arbeidstakere en supplerende ektefelledekning og barnepensjon (hhv. 2,4 og 6,9 prosent).

Uførepensjon sikrer arbeidstakere som blir arbeidsuføre i yrkesaktiv alder en uførepensjon som kommer i tillegg til uførepensjon fra folketrygden. Hvorvidt en uførhet medfører utbetaling fra en tjenstepensjonsordning eller ikke, avhenger av arbeidstakers situasjon på uføretidspunktet, dvs. om foretaket har uførepensjon eller ikke, samt om arbeidstaker har hatt uførepensjonsordning med eller uten fripoliseoppbygging hos tidligere arbeidsgivere. En uføreordning med fripoliseoppbygging hos tidligere arbeidsgiver innebærer at arbeidstaker tar med seg opparbeidede rettigheter ved jobbskifte i form av oppspart kapital i en fripolise. Dette betyr at hvis en uføresituasjon oppstår hos ny arbeidsgiver, vil fripolisen medføre utbetaling også fra uføreordningen hos tidligere arbeidsgiver. De arbeidstakere som da er best sikret ved uførhet, er de som har tjent opp rettigheter hos tidligere arbeidsgivere og har uførepensjonsordning hos dagens arbeidsgiver.

8. Uttak av pensjon fra 62 år

Fra 2011 trådte det nye alderspensjonssystemet i folketrygden i kraft, med mulighet for fleksibelt uttak av pensjon fra fylte 62 år, samtidig som uttak av pensjon og videre arbeid kan kombineres tilnærmet fritt uten avkorting av pensjon mot arbeidsinntekt. Fra 2011 er det også mulighet å ta ut tjenstepensjon fra 62 år, etter de samme prinsipper som for alderspensjon i folketrygden.

Tabell 9 viser at det ved utgangen av 3. kvartal 2011 samlet var vel 29 500 personer som tok ut alderspensjon fra folketrygden før fylte 67 år. De fleste av disse tok ut pensjon 1. første kvartal – 17 834 personer - og drøyt 13 600 av disse tok ut pensjonen i januar. Dette kan tyde på at det var en viss engangseffekt da uttak var mulig før 67 år fra januar av. En klar majoritet av de som tok ut pensjon i aldersgruppen 62 – 66 år i første halvår, valgte 100 prosent uttaksgrad. Data fra NAV viser også at det er klart flest menn som tar valgte å ta ut pensjon (24 427 menn og 5 118 kvinner), og at seks av ti av de 13 600 som tok ut pensjon i januar, kombinerer uttaket med videre arbeid.

Et svært beskjedent antall personer tok ut tjenstepensjon i de tre første kvartalene, totalt knappe 6 800 personer. Av disse var vel 5 100 uttak av ytelsespensjon og knappe 1 700 innskuddspensjon. Dette notatet har ikke til hensikt å drøfte årsaker til det beskjedne uttaksnivået, men en nærliggende mulig forklaring kan være usikkerhet og kunnskapsmangel om uttaksrettighetene og konsekvenser ved tidliguttak.

Tabell 9. Uttak av alderspensjon fra folketrygden og tjenstepensjon 1. halvår 2011 før fylte 67 år.³ Data for tjenstepensjon omfatter medlemmer av FNO.

Uttak av:	Alderspensjon fra folketrygden	Tjenstepensjon
1. kvartal	17 834	2 200
2. kvartal	6 201	2 510
Totalt 1. halvår	24 035	4 710
1-3. kvartal	29 555	6 786

Kilde: Nav og FNO

9. Fripoliser og pensjonskapitalbevis

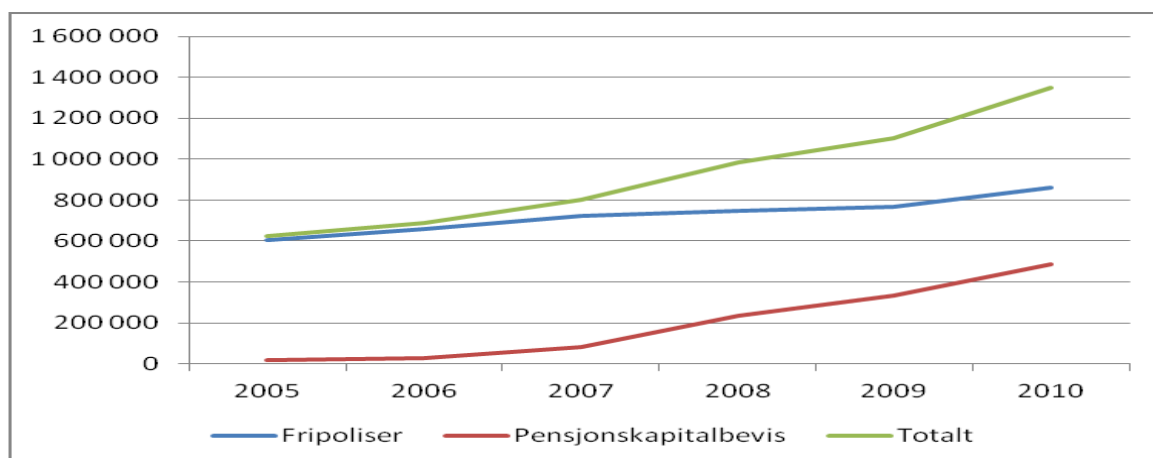
Arbeidstakere som slutter i et foretak med ytelsespensjon, får utstedt en fripolise. Slike fripoliser angir den kapitalen som arbeidstakerne har opparbeidet seg rett til i den perioden arbeidstakerne jobbet i foretaket, og den årlige fremtidige pensjonen som denne kapitalen vil gi. Fripolisene forvaltes normalt av den leverandøren som administrerer foretakets ytelsespensjonsordning, men kan flyttes fritt til andre leverandører.

Pensjonskapitalbevis utspringer fra innskuddspensjoner, og arbeidstakere som slutter i foretak med en slik ordning, får et slikt kapitalbevis, som angir den sparekapitalen som er opparbeidet i løpet av ansettelsestiden i foretaket. Også når det gjelder pensjonskapitalbevis, kan en arbeidstaker fritt velge forvalter.

Figur 12 viser at antall fripoliser og pensjonskapitalbevis har økt betydelig fra 2005 til 2010, fra ca. 600 000 til nærmere 1 350 000. Dette kan ha sammenheng med flere forhold. For det første fikk nærmere 900 000 arbeidstakere tjenstepensjon i 2006 som følge av OTP. Dette vil i seg selv bidra til en økning i antall pensjonskapitalbevis (det var få ytelsesordninger som ble tegnet etter at tjenstepensjon ble obligatorisk) når arbeidstakere med innskuddspensjon skifter jobb. For det andre vil foretaks omdanning fra ytelse til innskudd øke antall fripoliser, og for det tredje vil økende mobilitet i arbeidsmarkedet øke summen av fripoliser og pensjonskapitalbevis. Vi ser av figuren at antall pensjonskapitalbevis økte fra omtrent null i 2006 til nærmere en halv million i 2010, mens antall fripoliser økte i samme periode fra i overkant av 600 000 til vel 860 000.

³ Tallene gjelder antall alderspensjonister som var yngre enn 67 år ved utgangen av kvartalet. I praksis er det flere som har tatt ut alderspensjon (har fylt 67 år eller er døde før 67 år).

Figur 12. Antall fripoliser og pensjonskapitalbevis 2005 – 2010. FNO-data.



Litteratur

- Hippe, J.M., Midtsundstad, T. og Veland, G. (2007). Dit ingen trodde man skulle. I Dølvik, J.E., Fløtten, T. Hernes, G. og Hippe J.M., red. *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- NOU 2009:13. *Brede pensjonsordninger*. Oslo, Finansdepartementet.
- Veland, G. og Hippe J.M. (2008). *Når tjenstepensjon er obligatorisk – hva så? Omdanningen av det norske markedet for aktive tjenstepensjonsordninger, fripoliser og pensjonskapitalbevis*. Fafo-rapport 2008:05.
- Veland, G. (2008). *Tjenstepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklings-trekk i privat sektor*. Fafo-rapport 2008:23.
- Veland, G., Hippe, J.M. og Andersen, R. (2006). *De nye tjenstepensjonene*. Fafo-rapport 529.
- Veland, G. (2010). *Tjenstepensjoner i endring. Utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i Norge og et like blikk til utlandet*. Fafo-notat 2010:22.

Tjenestepensjoner i endring

Dette notatet gir en oversikt over utviklingen i det private tjenestepensjonsmarkedet i Norge i perioden 2002–2010. Notatet presenterer de viktigste trekk og endringstendenser, både hva gjelder forholdet mellom ytelses- og innskuddspensjoner, omdanninger fra ytelse til innskudd, innskuddssatser og ytelsesnivåer, kapital i ordningene, leverandørenes markedsandeler, individuelt investeringsvalg, supplerende forsikringsdekninger, uttak av pensjon fra 62 år, samt omfanget av fripoliser og pensjonskapitalbevis. Notatet viser at det private tjenestepensjonssystemet fortsatt er i endring.