



DNB

Pensjonsforum






22. november 2013

Bjørn Atle Haugen, DNB Livsforsikring ASA

Tema

1. Lovforslag ny tjenstepensjon
2. Overgangsregelverket
3. Opptjening av pensjonsrettigheter
4. Hva tror vi om bedriftenes valg?
5. Pensjon i kombinasjon med personalforsikringer

Ble regelverket bedre gjennom lovforslaget?

- Fra grunnmodell og standardmodell til Ny tjenstepensjon 
- Sparesatser harmonisert 
- Kjønnsdifferensierte premier 
- Garantier for utvikling i pensjonsbeholdning omfatter ikke særskilt lønnsendring 
- Alle kostnader skal dekkes av foretaket som tillegg til innskudd også for pensjonister 

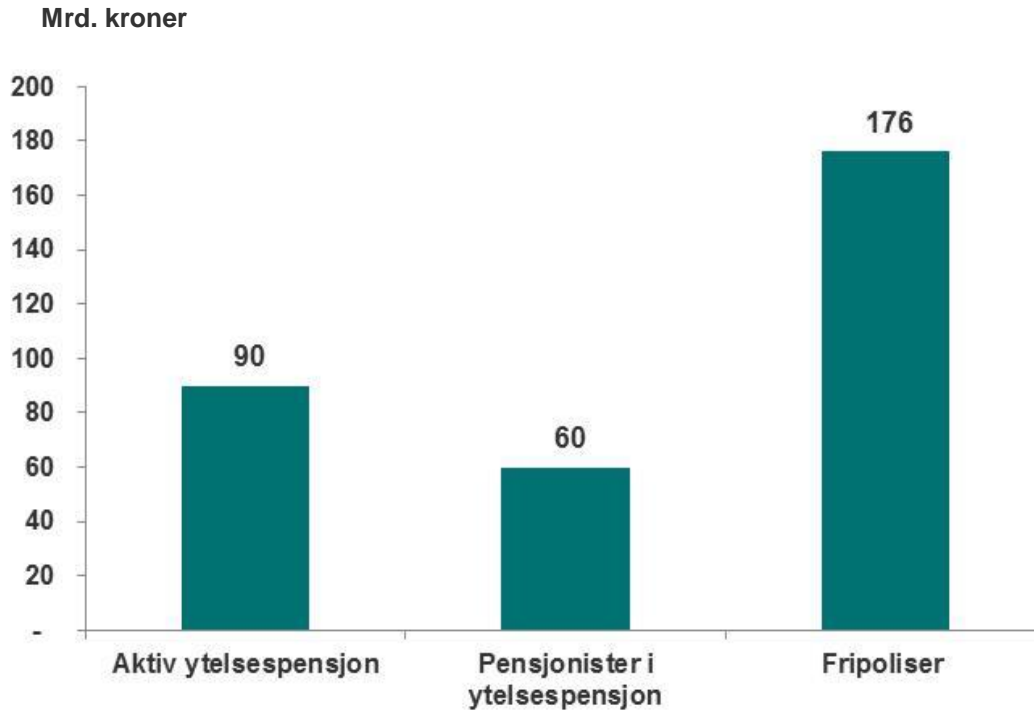
Ble regelverket bedre gjennom lovforslaget?

- Administrasjonsreserverve ved utstedelse av pensjonsbevis
- Åpnes for parallelle pensjonsordninger



➤ Produktetegenskaper er svekket

Opptjente rettigheter i ytelsespensjon



- Videreføring av opptjente rettigheter uten utstedelse fripoliser
- «Kollektiv fripolise»

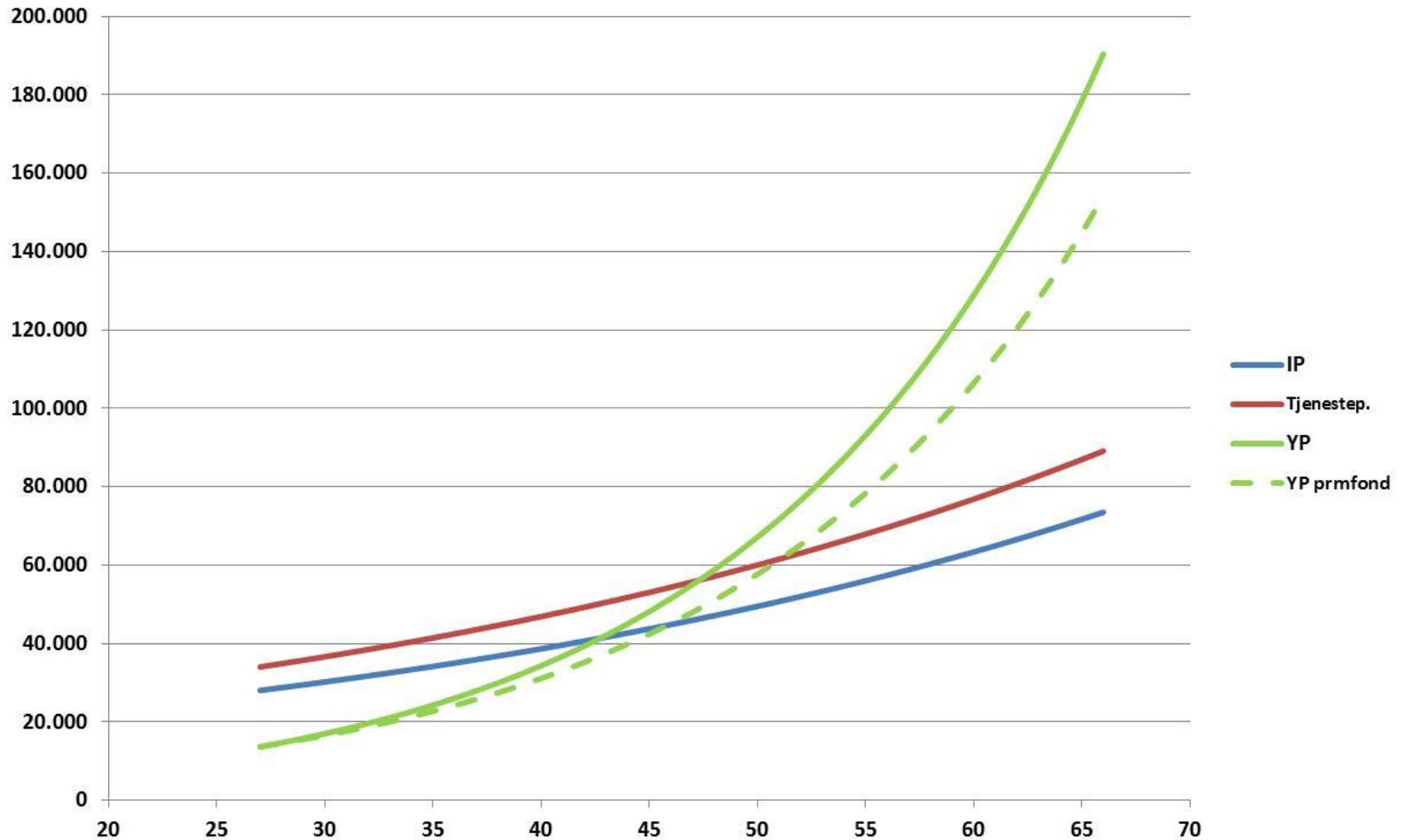
Garanterte ytelser

- Ytelsen er garantert. Premiereserve sikrer at livselskapene dekker sine forpliktelser
- Avkastning utover rentegaranti som fleksibel bufferkapital
- Bufferkapital tilfaller medlemmet i takt med utbetaling
- Betinget egenkapitaltilskudd i situasjoner med underdekning
- Endringer nødvendig
 - Bedre pensjonsforvaltning
 - Konkurransen mellom livselskapene

Muligheter for tilleggssparing

- Foreslått regelverk
 - Må omfatte 2/3 av ansatte
 - Samme sparebeløp i prosent av lønn
- Manglende fleksibilitet gjør ordningen uaktuell
- Enkelhet: Sparing innenfor en og samme avtale

Innskudd – startlønn 485.000 M

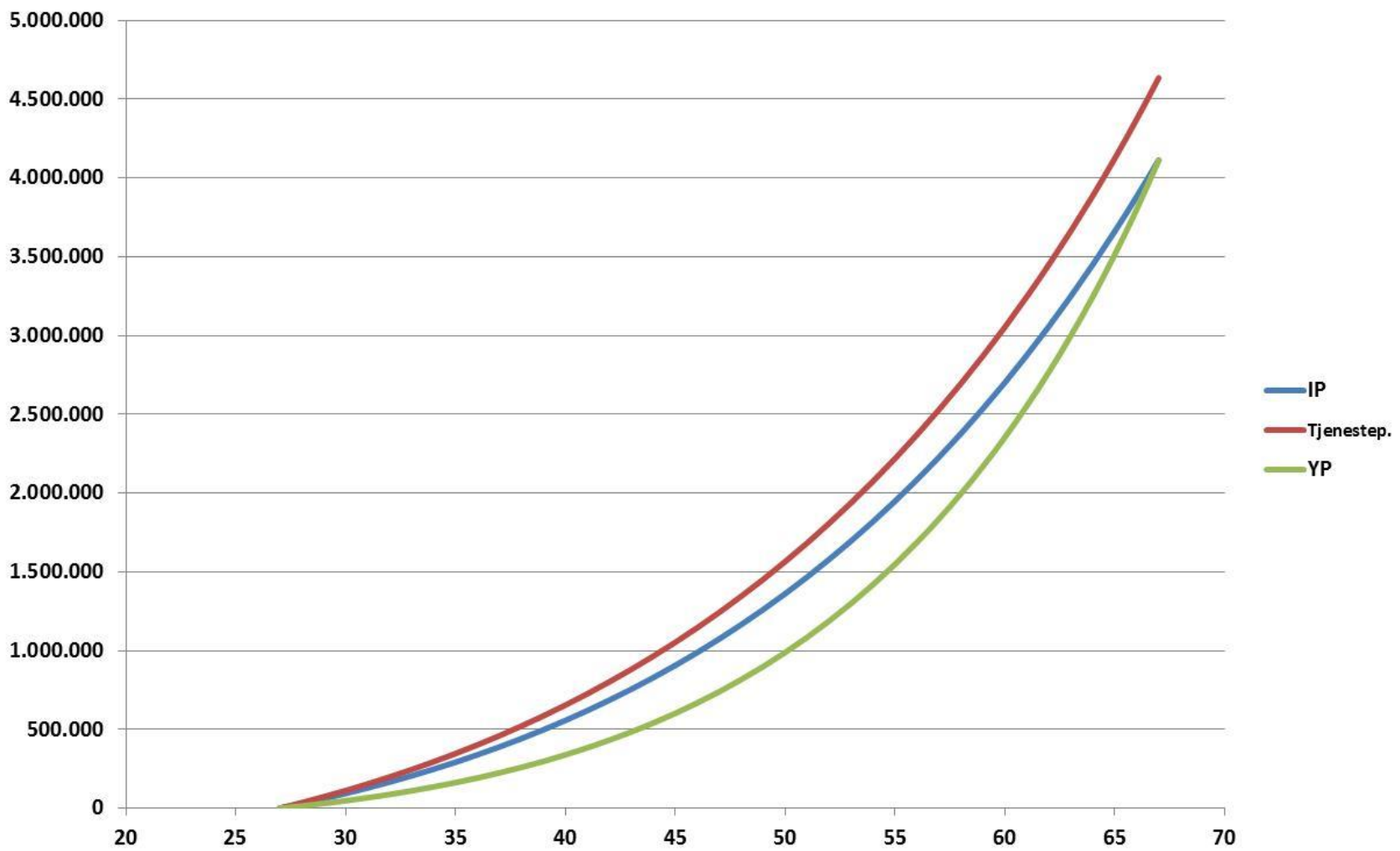


Forutsetninger:

K2013, YP = 66%, Gr.l.rente = 2,5%, avkastning YP = 3,5%
Innskudd 7,1% (IP og TP)

LIVSFORSIKRING

Pensjonsbeholdning – startlønn 485.000 M



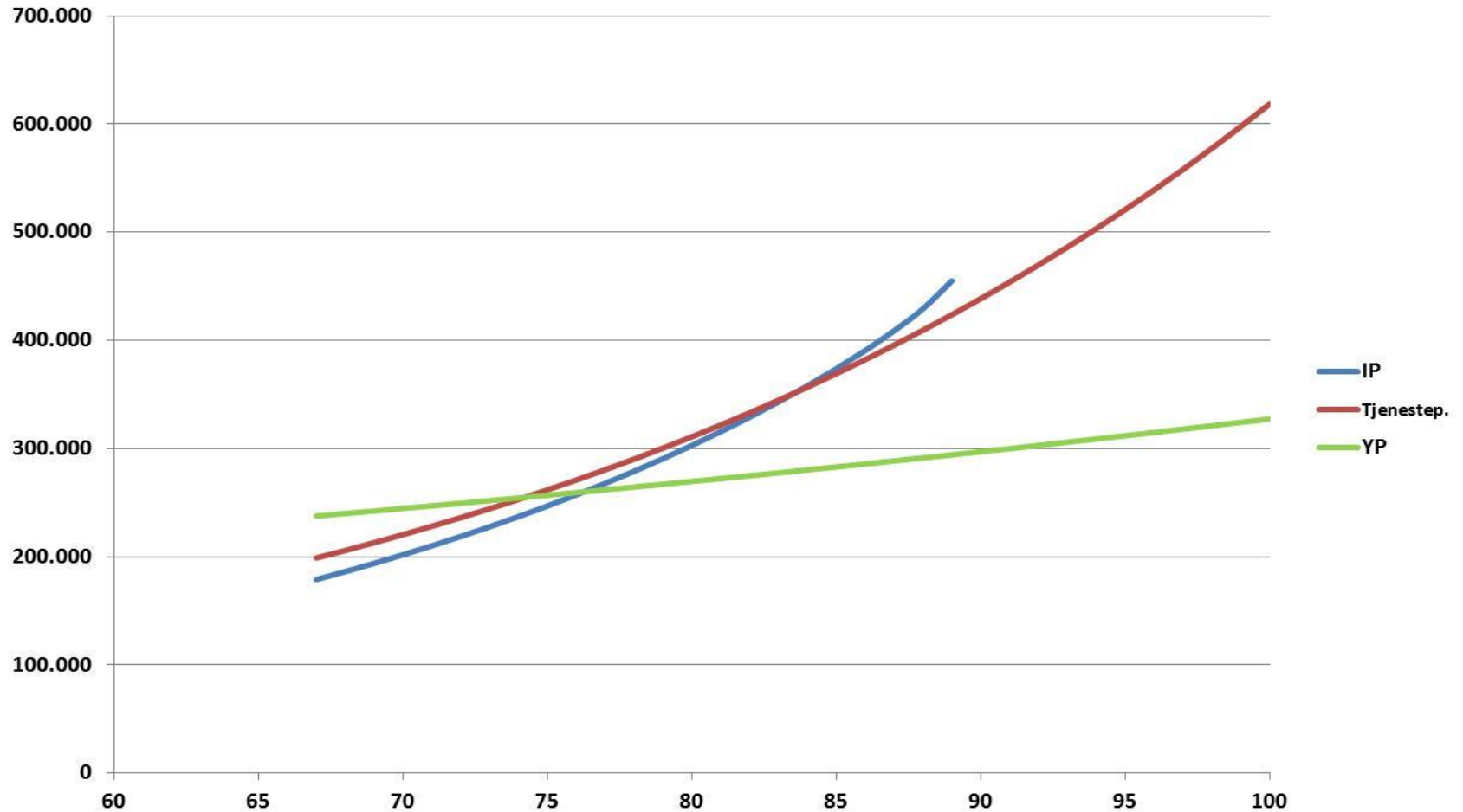
Forutsetninger:

K2013, Avkastning YP og TP = 3,5% og TP
Avkastning IP = 4,0%

LIVSFORSIKRING



Utbetalt pensjon – startlønn lønn 485.000 M



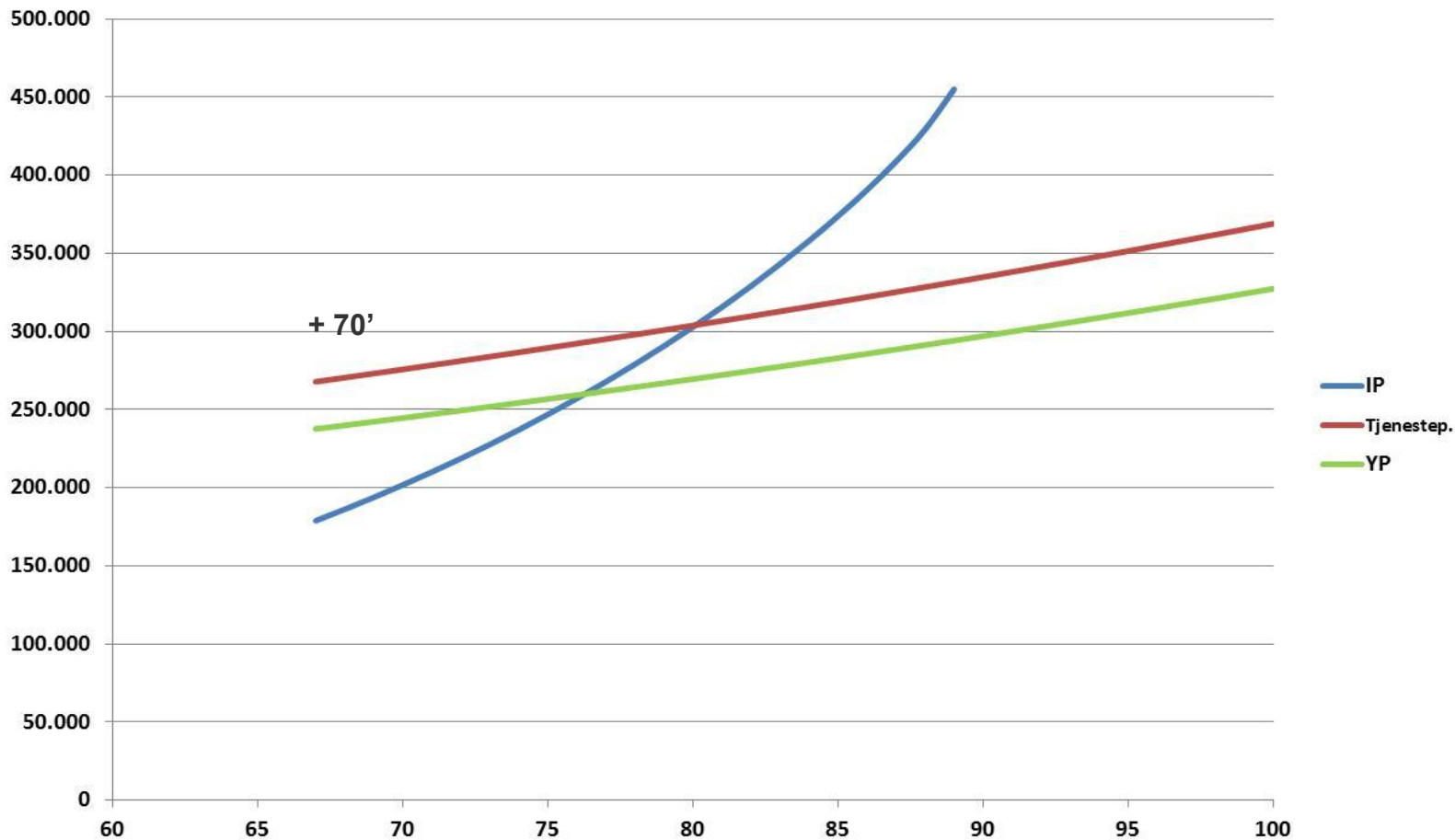
Forutsetninger:

K2013, IP = 23 år
Gr.lagsrente YP = 2,5

LIVSFORSIKRING

Utbetalt pensjon – startlønn 485.000

(Ytelse tjenstepensjon omregnet med fiktiv gr.l.rente)



Forutsetninger:

K2013, IP = 23 år

Gr.lagsrente YP = 2,5 %, «Fiktiv» gr.l.rente TP = 2,5%

LIVSFORSIKRING

Ytelsesbaserte vs innskuddsbaserte ordninger

1. Forutsigbarhet for bedriften / fjerning av forpliktelser
 2. Likviditet
 3. Konkurrenter (konkurransenkraft og rekruttering)
 4. Tilpasse tjenestepensjoner til Folketrygden
- Lavt rentenivå og utvikling i levealder fører til ytterligere økte kostnader
 - Ytelsesbaserte ordninger er ikke bærekraftig

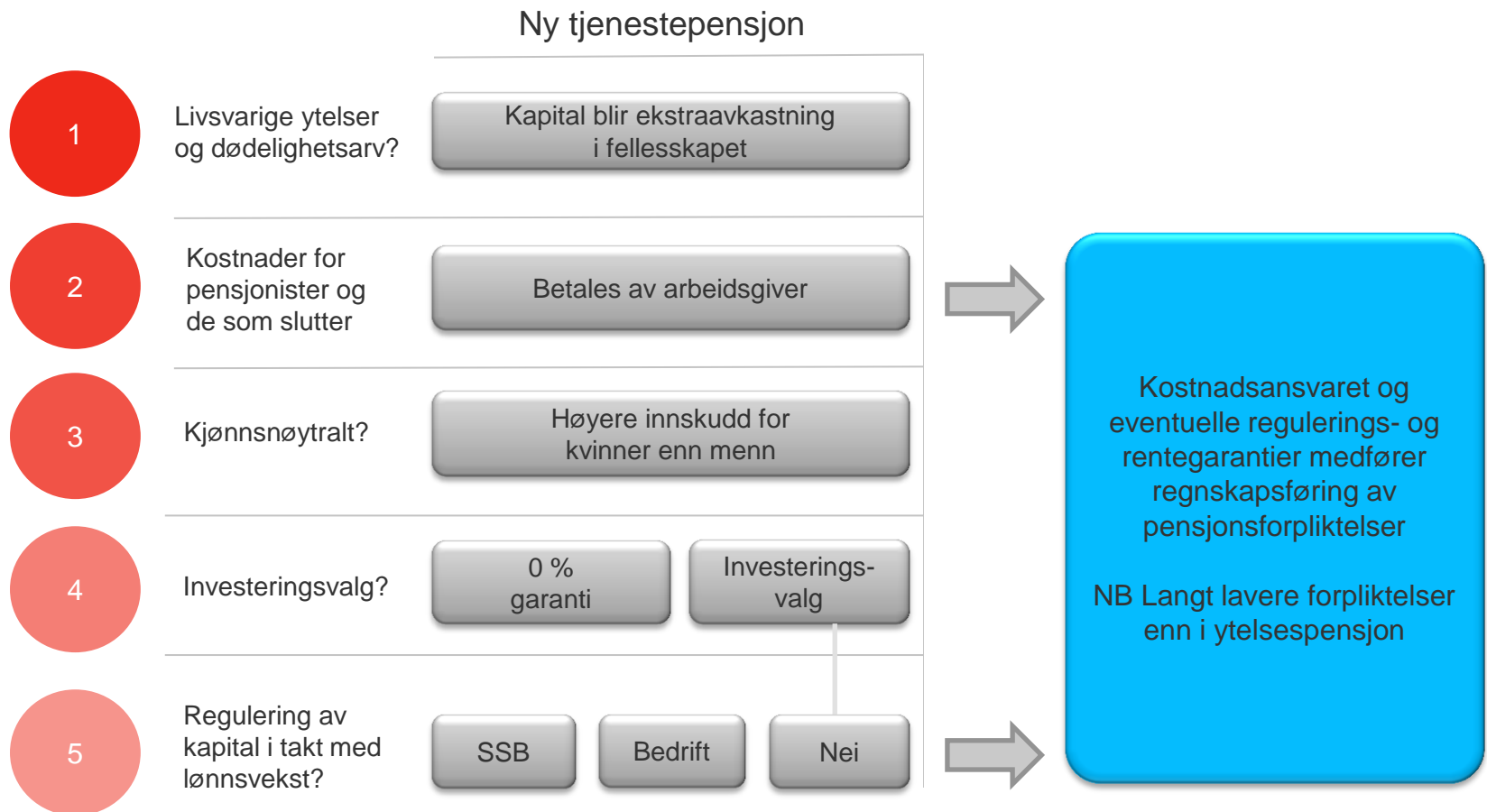
Avvikling av ytelsespensjon

1. Lukking hvor ansatte velger ordning
- nyansette inn i IP / TP
 2. Medarbeidere med mindre enn 15 år til pensjonsalder
fortsetter med YP
 3. Avvikling av ordning – også for pensjonister
- 2014/2015: Oppgjørets time

	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Omdannede kontrakter	483	460	374	479	504	622	774
Antall medlemmer	16.819	15.116	11.507	13.731	12.044	20.294	14.900

Kilde: Finans Norge

Hvilket innskuddsbasert produkt velger du?



Livsvarige pensjoner og dødelighetsarv

- Våre undersøkelser viser at det er viktigere for kundene at arvinger får oppspart kapital enn at pensjonen blir 5-10 % høyere
- Mange av de som tar ut folketrygd fra 62 år begrunner dette med faren for at «pengene blir borte» ved tidlig død

*Preferanser mot
produkter uten
dødelighetsarv*



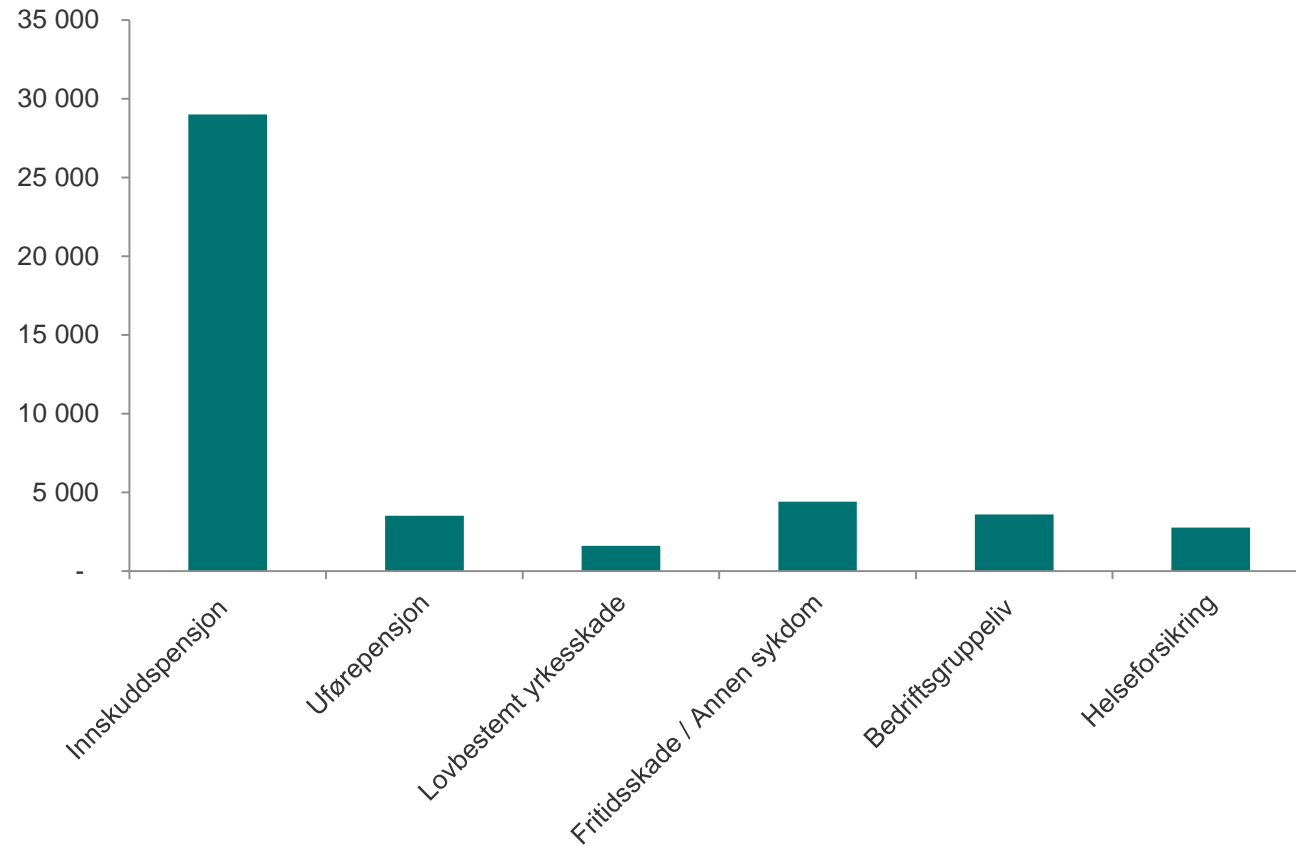
Fremtidens tjenestepensjonsprodukt

1. Usikkerhet knyttet til sparenivå
 2. SMB-segmentet vil de videreføre YP i større grad ?
 3. Hvor mange vil fullføre pensjonsplan for «eldre» medarbeidere ?
 4. Valgte løsninger reverseres ikke
- **Innskuddspensjon**

Det handler om mer enn pensjon.....

1. Tjenestepensjon
2. Uførepensjon
3. Personalforsikringer
 - Yrkesskade
 - Fritidsskade
 - Annen sykdom
 - Bedriftsgruppeliv
4. Helseforsikring

Det handler om mer enn pensjon forts.....



➤ Innenfor ett og samme budsjett

Konklusjon

- Enkelhet
- Bedriftene velger innskuddspensjon (tror vi)
- Pensjon og personalforsikringer må ses samlet
- Fortsatt behov for kompetansebygging og modning før beslutning



Bank fra A til Å