

# Hva skjer i pensjonsmarkedet – privat sektor?

*Markedstrekk og vurdering av utviklingsveier for tjenestepensjonsmarkedet*

**Mars 2015**

**Espen Rye Ellingsen**

## Hva har skjedd i privat sektor?

---

- Fra å kunne velge kun én type pensjonsordning – ytelsesordning – har man nå gradvis fått svært mange kombinasjoner og muligheter
  - Ytelsesordning
  - Innskuddsordning
  - Hybrid «grunnmodell»
  - Hybrid «standardmodell»
  - Kombinerte pensjonsordninger
  - Parallelle pensjonsordninger
  - Engangsbetalt foretakspensjon
  
- Og man har endelig fått tilstrekkelige rammer og fleksibilitet for innskudd i innskuddsordningene

## Mange valgmuligheter og god fleksibilitet

---

- De mange valgmulighetene er for kundene i utgangspunktet en stor fordel
- Man kan velge den pensjonsordningen som passer best til den enkelte bedrift og de ansatte
- I teorien kunne man kanskje forvente mer variasjoner i valgt pensjonsordning, men i praksis velger «99 %» av bedriftene rene innskuddsordninger
- Det gjelder ikke bare etter introduksjonen av hybridmodellen
  - Engangsbetalt foretakspensjon og kombinerte pensjonsordninger har eksistert i mange år

## Hva med den nye ytelsesordningen?

---

- Vi vet jo ikke ennå hvordan fremtidens ytelsesordning vil se ut, men grovt sett kan vi se for oss to typer modeller
  - En som er lik dagens modell – bare med andre ytelsesnivåer
  - En modell som blir så lik hybridene at man like godt kan velge hybridmodell
- Den første er det «ingen» som vil ha lenger
- Den andre kan erstattes av hybrid
- Og begge modeller vil trolig ha samme krav til administrasjonsreserver som hybrid, minst samme pris for rentegaranti osv.
- Og begge vil kreve balanseføring av pensjonsforpliktelser

# Våre tidligere spådommer

## Oppsummert

---

- Et hybridprodukt av typen CARE vil for bedriftene være et godt alternativ til en sluttlønnbasert ytelsesordning
- Men utfordringen er at et innskuddsprodukt løser bedriftenes utfordringer så mye bedre.
- Vi tror også at mange virksomheter er villig til å betale noe mer (høyere innskudd) for å slippe risikoen (uførutsigbarheten) i en hybridordning
- Vi tror ansattes representanter skal være våkne når de vurderer de hybridproduktene som kommer
  - Innskuddsproduktet er et ærlig produkt – et hybridprodukt kan fort oppfattes som er forsøk på å tilsløre usikkerhet for ansatte

mynewsdesk.com/no/pressreleases/presseinvitasjon-hybride-pensjonspr...  
Presseinvitasjon - Hybride ...

mynewsdesk SEARCH STORIES SIGN UP LOG IN MENU

We use cookies to deliver our services and to ensure that we give you the best experience on our website. For details see our [cookie policy](#).

## AON Grieg Følg AON Grieg (0)

### Presseinvitasjon: - Hybride pensjonsprodukter vil floppe

**Pressemelding** · 19-01-2011 08:49 CET

**Å innføre pensjonsprodukter som kombinerer innskudds- og ytelsespensjon vil være en dårlig løsning for både arbeidsgivere og ansatte, ifølge Aon Griegs pensjonsdirektør Espen Rye Ellingsen. Hør begrunnelsen på Aon Griegs åpne frokostseminar torsdag 20. januar 11.15 – 12.00.**

- Mange venter på at det skal komme en eller flere hybridløsninger på det norske pensjonsmarkedet, men vi tror slike produkter vil bli en "flopp", av en rekke grunner, sier Aon Grieg-direktør Espen Rye Ellingsen.

De siste årene har flere og flere norske bedrifter gått over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon for sine ansatte. Dette har vært omdiskutert siden det medfører at risikoen tilknyttet størrelsen på pensjonsutbetalinger flyttes fra arbeidsgiver til ansatte. Tanken bak såkalte hybride pensjonsprodukter er at de skal fordele risiko mellom arbeidsgivere og ansatte bedre enn rene innskudds- eller ytelsesordninger.

#### Innskuddspensjon bedre

Men ifølge Aon Grieg er det liten grunn til å ha store forventninger til hybridproduktene. Selskapet mener at rene innskuddsprodukter vil løse bedrifters pensjonsutfordringer mye bedre, samt være bra for de ansatte dersom de utformes riktig.

- Innskuddsprodukter er ærlige, de viser risiko og verdi utslørt. Hybridløsninger utgir seg for å være bedre enn de faktisk er ved å skjule usikkerhet for de ansatte, sier Ellingsen.

Aon Griegs syn på hybridprodukter vil utgjøre ett av foredragene på seminaret, som også kommer til å belyse flere andre aspekter ved pensjonsreformen som nettopp har trådt kraft.

Pensjonsseminaret vil også arrangeres i flere byer fremover, se vedlagt oversikt.

Vi håper du har anledning til å møte

1 0 0 0  
Twitter Facebook LinkedIn Google+  
Send som e-post  
Del denne

NO 12:50 17.02.2015

## Hva vil bli valgt – innskuddspensjon eller hybrid

---

- Vi tror at svært få vil velge ytelsesordninger - helt marginalt
- Vi tror at de aller fleste vil velge innskuddsordninger
  - Mange bedrifter har allerede mange ansatte i innskuddsordninger
- Hybridordninger vil først og fremst bli et etterspurt produkt dersom de tariffestes
  - Men hvorfor ønsker de ansatte egentlig det?



## Våre spådommer

---

- Få vil velge hybrid!
  - *Vi trodde heller ikke på hybrid på NHO konferansen januar 2010*
  
- Veldig usikkert hvilken hybrid de eventuelt vil velge
  - Er det slik at de som velger hybrid da også velger med lønnsjustering og pensjonsregulering?
    - *Hva er egentlig løftet om pensjonsregulering egentlig verdt for en ansatt i dag?*
  - Eller velger de «grunnmodellen» siden det da ikke blir pensjonsforpliktelser?

## Hvorfor velges ikke andre produkter enn innskuddsordning?

---

- Årsaken til at ytelsesordninger velges bort er etter hvert ganske åpenbar, og godt kjent
  - Har vært en trend lenge med økende kostnader og forpliktelser
  - Og med den siste tids ytterligere fall i renter, herunder OMF, oppleves dette verre enn noen gang
- Med ytelsesordningens historikk, er også bedriftene svært bevisste på å ta på seg ulike typer risiko som de ikke har kontroll på
- Hybridene har en del usikkerhetslementer som gjør at kunder blir skremt bort, selv om de i utgangspunktet så for seg en hybrid som en fornuftig løsning

## Hvorfor velges ikke andre produkter enn innskuddsordning?

---

- I de overgangsprosessene vi har hatt de siste par årene har vi grovt sett observert følgende trend;
  - 80 % har innskuddsordning som eneste alternativ allerede fra starten
  - 20 % vil vurdere hybrid
    - Halvparten av disse igjen legger bort hybridalternativet ganske fort
    - Halvparten vurderer hybrid grundigere
  
- Men ingen av våre kunder har så langt valgt hybrid

## Hybridenes største utfordringer – og hvorfor de ikke blir valgt

---

- Hybridene har en del gode egenskaper, spesielt muligheten for en teknisk beregningsrente (hvorfor kan man ikke ha det på innskuddsordning?) noe som gir en bedre periodisering av utbetalinger for de aller fleste
  
- Men de største utfordringene er;
  - Pensjonsforpliktelser
  - Høye, til dels uforutsigbare, kostnader
  - Svært lite risikofelleskap – skjevhet i utvalg (kun de som forventer å leve lenge velger hybrid?)
  - Få tilbydere i markedet – noe usikkerhet rundt produktet

## Hybridenes største utfordringer – kostnader

---

- En stor utfordring ved Hybridene nå er kravet om premie til administrasjonsreserve ved utmelding, og pris for årlig rentegaranti – elementer som arbeidsgiver må betale i Hybrid, men som ikke ligger i innskuddsordningen
- Administrasjonsreservekravet kan gi ekstreme utslag, spesielt i bedrifter med høy turnover (varehandel mm)
- I starten vil pris for rentegarantien ha begrenset betydning, men etter hvert blir også dette et vesentlig kostnadselement, spesielt ved vedvarende lave renter

## To tilbydere – administrasjonsreservekrav

---

- **Tilbyder 1;** Krever inn løpende betaling som et ekstra kostnadselement målt i % av lønn
  - ♦ For maks satser og en inntekt på 12 G utgjør ekstra kostnad 2,7 % av lønn, nesten kr 30.000 i året.
  - ♦ Til sammenligning er AFP premien for denne personen kr 13.000 per år
  - ♦ Mange bedrifter kan da få maks innskudd + AFP – til samme prisen som en maks hybrid
- **Tilbyder 2;** Krever inn faktisk administrasjonsreservekrav ved utmelding
  - ♦ En 25 åring med 7 % innskudd og lønn kr 450.000 vil få et innskudd på kr 31.500 første året
  - ♦ Dersom denne personen slutter etter 2 (saldo er større enn 50 % av G) år vil administrasjonsreservekravet være rundt kr 32.000
  - ♦ I bedrifter med unge ansatte og/eller høy turnover (og gode innskudd) vil dette kostnadselementet bli vesentlig og i ekstreme tilfeller kunne gi kostnader til administrasjonsreserve som overstiger summen av innskudd for alle ansatte

## Ekstreme utslag av administrasjonsreservekrav

---

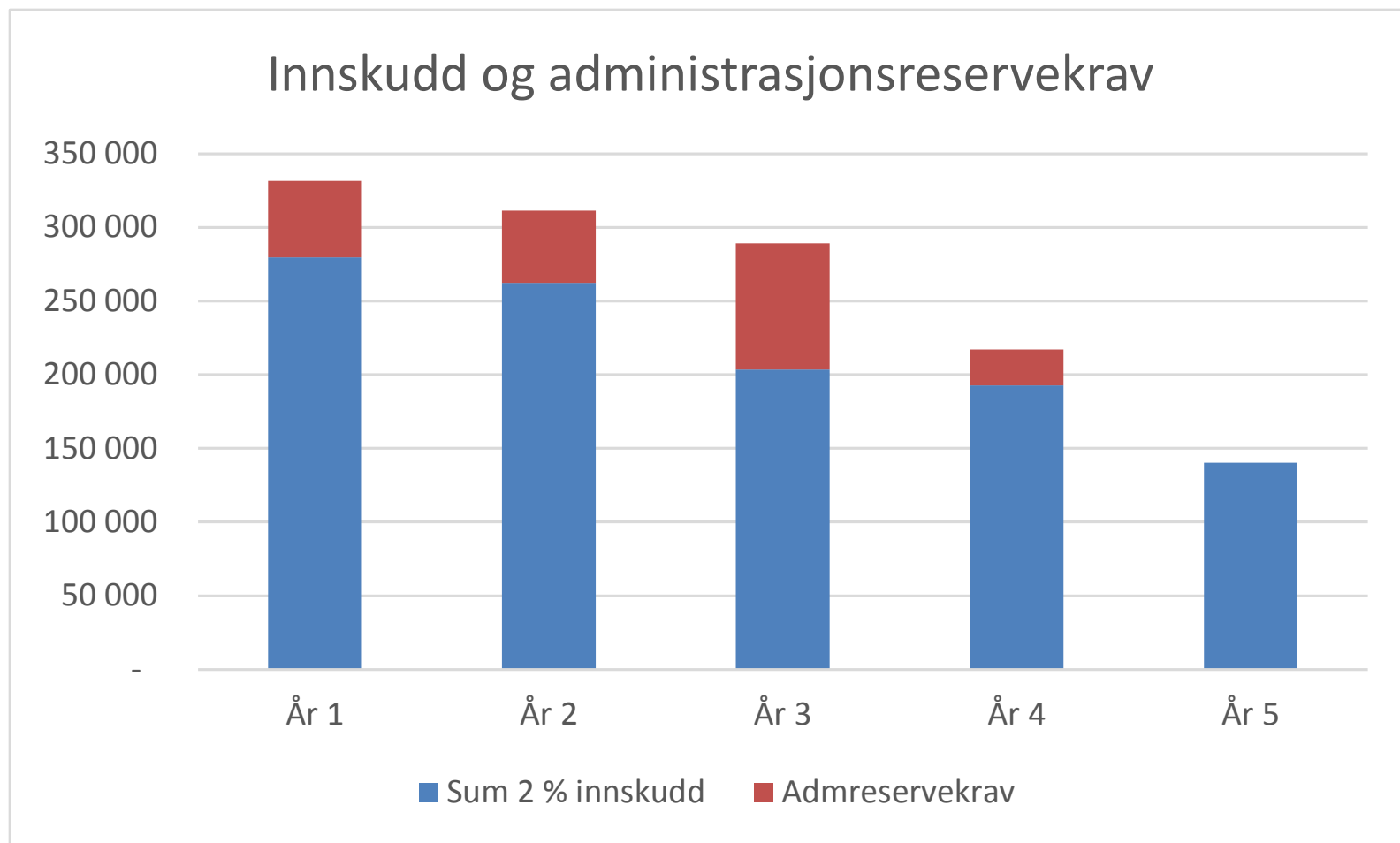
- En bedrift med høy turnover bør da velge Tilbyder 1, men det innebærer også en stor risiko
- Historikken viser at leverandørene tilpasser administrasjonsreservemodellen til faktiske forhold hos kundene
- Da administrasjonsreservekravet ble innført i ytelsesordninger valgte de fleste leverandører en todelt ordning. X % til premiereserven og Y % til en pool som ble belastet ved faktiske utmeldinger. Lik den modell Tilbyder 1 har valgt.
- Men etter hvert ble det innført administrasjonsreservekrav basert på forventet turnover hos den enkelte bedrift og i dag belaster alle kundene faktisk administrasjonsreservekrav ved utmelding

## Eksempelbedrift – 10 ansatte år 1 (8 ansatte år 5) – snitt 16 % turnover

Ansatt	Alder	Lønn	Deltid	Innskudd år 1	Innskudd år 2	Innskudd år 3	Innskudd år 4	Innskudd år 5
Ansatt 1	40	440 000	100 %	8 800	8 800	8 800	8 800	8 800
Ansatt 2	52	500 000	100 %	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000
Ansatt 3	25	360 000	100 %	25 200	25 200	25 200	25 200	25 200
Ansatt 4	34	850 000	100 %	59 500				
Ansatt 5	28	600 000	100 %	42 000	21 000			
Ansatt 6	26	420 000	100 %	29 400	29 400			
Ansatt 7	42	480 000	100 %	33 600	33 600			
Ansatt 8	19	140 000	40 %	9 800	9 800	9 800	9 800	9 800
Ansatt 9	25	360 000	100 %	25 200	25 200	25 200		
Ansatt 10	20	160 000	50 %	11 200	11 200	11 200	11 200	11 200
Ansatt 11	28	500 000	100 %		35 000	35 000		
Ansatt 12	23	400 000	30 %		28 000	28 000		
Ansatt 13	28	220 000	60 %			15 400	15 400	15 400
Ansatt 14	19	140 000	40 %			9 800	9 800	9 800
Ansatt 15	25	360 000	100 %				25 200	25 200
Ansatt 16	35	750 000	100 %				52 500	



## Eksempelbedrift – 10 ansatte år 1 (8 ansatte år 5) – snitt 16 % turnover



## Hvor stor blir dødelighetsarven i hybriden

---

- Med ytelsesordningen var alle typer ansatte med i dødelighetsarvfellesskapet
- Nå ser vi at de som vurderer hybrid som et alternativ er typiske ansatte som har høye forventninger til egen levealder
- Om disse forventningene er velbegrunnet, vil vi fort se et fellesskap som har høyere forventet levealder enn snittet
  - Vil disse få en tariff ved pensjonsalder som er tilpasset dette, og dermed lavere pensjon?
  - Eller vil livselskapene være villig til å tape penger på dette fellesskapet og bruke vanlige kollektive tariffer?

## Hva vi tror fremover?

---

- I juni 2014 var mine spådommer for pensjonsforum en fortsatt jevn og gradvis takt i opphøret av ytelsesordninger
  - Da var effekten av innføring av K2013 delvis motvirket av en oppgang i diskonteringsrenten i pensjonsforpliktelsene på grunn av overgang fra Statsobligasjonsrente til OMF rente
- Med det nye fallet i renter, herunder OMF renten, vil nok overgangen gå fortere enn vi så for oss
- Samtidig vil et strammere arbeidsmarked påvirke i samme retning

## Hva vi tror fremover?

---

- Når det gjelder hvilke ordninger som blir valgt så tror vi følgende;
  - De aller fleste vil velge innskuddsordninger
  - Hybrid kommer til å bli et marginalt nisjeprodukt
  - Ny ytelsesordning vil bli et marginalt nisjeprodukt
  
- Hvilke innskuddssatser blir valgt?
  - Det blir stor variasjon i innskuddssatser, med mange ulike kombinasjoner
  - Ikke som før hvor det var typisk 60-66-70 % ytelsesordninger
  - Ikke som før hvor det var typisk 2/4% - 3/6% og 5/8% innskuddsordninger

## Tariffesting?

---

- Vi har tidligere sagt at det eneste som kan gjøre at hybrider får en stor markedsandel – er en tariffesting
- Men en slik tariffesting vil kunne være en ekstrem utfordringer for bransjer med høy turnover
- Vi vil da se en ordning hvor administrasjonskostnadene vil utgjøre en vesentlig kostnad – i ekstreme tilfeller kanskje rundt halvparten av den årlige sparingen