



Pensjonsanalyse

Vinmonopolet

Oktober 2020

UTKAST



Innholdsfortegnelse

Innledning	4
Mandat for prosjektet	5
Organisering av prosjektet	5
Prosess	5
Innhold i dagens ordning	6
Informasjon og involvering av tillitsvalgte	6
Opplæring i arbeidsgruppen	6
Generelt om tjenstepensjonsmarkedet	7
Alderspensjon i folketrygden	9
Pensjonsreformen	9
Fleksibel pensjonsalder fra 62 – 75 år	9
Ny opptjeningsmodell - Overgangsregler	9
Regulering og levealdersjustering	9
Folketrygden oppsummert	10
Dagens pensjonsordning i Vinmonopolet	11
Offentlig tjenstepensjon i Statens pensjonskasse	11
Medlemskap	11
Opptjeningstid og rettigheter ved fratredelse eller overgang til ny ordning	11
Overføringsavtalen	11
Regulering av pensjoner under utbetaling	11
Pensjonsgrunnlag	11
Egenandel fra arbeidstaker	12
Alderspensjon for årskull til og med 1962	13
Bruttoordning	13
Levealdersjustering	13
Individuell garanti for årskullene til og med 1958	14
Utvidet individuell garanti for årskullene 1959-1962	14
AFP i offentlig sektor for årskullene til og med 1962	14
Alderspensjon for årskullene fra 1963 og senere	16
Bruttoordning for opptjening fram til 2020	16
Overgangsregler for årskullene 1963 - 1970	16
Påslagsordning for opptjening fra 2020	16
Avkastning på pensjonskapitalen i oppsparingsperioden	17
Utbetaling av pensjon	17
Kombinasjon av inntekt og alderspensjon	17
Man kan fritt kombinere lønnsinntekt og pensjon.	17
Ny AFP i offentlig sektor for årskullene 1963 og senere	17
Betinget tjenstepensjon – for årskullene 1963 og senere	18
Oppsummert	18
Alternative pensjonsordninger	19
Innskuddspensjon	19
Medlemskap	19
Opptjeningstid	19
Pensjonskonto	19
Pensjonsgrunnlag	19
Egenandel fra arbeidstaker	19
Sparing til alderspensjon	19
Avkastning på pensjonskapitalen i oppsparingsperioden	20

Utbetaling av pensjon	21
Regulering av pensjoner under utbetaling	21
Kombinasjon av inntekt og alderspensjon	21
Hva skjer ved dødsfall?	21
Hva skjer hvis man slutter før nådd pensjonsalder?	21
Hybrid tjenestepensjon	22
Medlemskap	22
Opptjeningstid	22
Pensjonsgrunnlag	22
Egenandel fra arbeidstaker	22
Sparing til alderspensjon	22
Avkastning på pensjonskapitalen i oppsparingsperioden	23
Utbetaling av alderspensjon	23
Regulering av pensjoner under utbetaling	23
Kombinasjon av inntekt og alderspensjon	23
Hva skjer ved dødsfall?	23
Hva skjer hvis man slutter før nådd pensjonsalder?	23
AFP i privat sektor	24
AFP i privat sektor – under revidering	24
Risikodekninger – uføre- og etterlattepensjoner	25
Risikodekninger – med og uten fripoliseopptjening	25
Uførepensjon	25
Etterlattepensjoner	26
Barnepensjon	26
Ektefellepensjon	26
Hovedforskjellene i pensjonsordningene	27
Økonomi i dagens ordning	29
Reguleringsansvar ved overgang	29
Kostnader og premier	29
Alternativ pensjonsordning og overgangsordninger	30
Ny pensjonsordning	30
Nivå i ny innskuddsordning/hybrid tjenestepensjon	31
Egenandel fra arbeidstaker	31
Privat AFP	31
Overgangsordninger for dagens ansatte	31
Effekter av overgang for dagens ansatte	33
Forutsetninger i beregninger	33
Pensjonsgrunnlag	33
Resultat av beregninger	34
Alternative overgangsløsninger	37
Lukking på dato med frivillig valg	37
Lukking på alder og dato	37
Tvungen overgang	37
Hva er vanlig?	37

Innledning

Regjeringen Stoltenberg nedsatte Pensjonskommissjonen ved kongelig resolusjon av 30. mars 2001. Dette var startskuddet til mange år med reformarbeid knyttet til pensjoner i Norge. Den tradisjonsrike offentlige pensjonsordningen i Statens pensjonskasse (SPK) ble gjennomgripende endret fra 2011, og ytterligere endret fra 2020. AFP og særaldersgrenser er foreløpig ikke endelig avklart. 1943 kullet er det siste kullet som er helt uberørt av reformene. Det gamle prinsippet med 66 prosent av sluttlønn etter 30 er videreført på noen betingelser for årskull frem til og med 1958, med overgangsløsning for årskullene 1959-1962. Deretter er det nå kun prognoser om hvilket pensjonsnivå man får. Uansett årskull er det mange arbeidstakere som i dag opplever sin pensjonssituasjon som lite tilgjengelig og uoversiktlig.

Arbeidsgiver opplever ofte det som en utfordring at pensjonsordningen i Statens pensjonskasse skal regnskapsføre som en ytelsesordning. Reformene endrer ikke dette bildet vesentlig. Pensjonsgjelden i balansen svinger betydelig med bakgrunn i forhold som bedriften ikke kan kontrollere. Spesielt viktig er diskonteringsrenten, som i august 2020 ble satt til det historisk laveste nivået noengang (1,5 prosent)

Med dette bakteppet har en rekke store, offentlig eide virksomheter gått ut av SPK, helt eller delvis. Dette gjelder eksempelvis Posten, Arcus og Avinor, samt selskapene som tidligere utgjorde NSB-konsernet.

Listen under er eksempler på begrunnelser og motiver for overgang til ny ordning i de ovennevnte prosjektene.

- God personalpolitikk, dagens ordning er ikke optimal, spesielt for yngre ansatte.
- Være en attraktiv arbeidsgiver, sikre rekruttering og beholde kompetent arbeidskraft
- En innskudds- eller hybrid tjenespensjonsordning gi betydelig bedre finansiell forutsigbarhet for arbeidsgiver
- Bedre mulighet til tilpasning til egen virksomhet. Man frigjøres fra eksterne aktører og beslutningsprosesser der virksomhetene ikke har noen innflytelse.

Det fremstår som naturlig også for administrasjonen i Vinmonoplet å gjøre en vurdering av dagens pensjonsløsning og dens hensiktsmessighet, slik Styret har bedt om.

Mandat for prosjektet

Styret har bedt administrasjonen komme tilbake til styret med forslag til egne prosesser for vurdering av pensjon.

Administrasjonen har i den forbindelse iverksatt et opplærings- kompetansehevningsprosjekt for nøkkelmedarbeidere og tillitsvalgte.

Aon Norway er engasjert til å bistå i arbeidet.

Formålet med opplæringen er å løfte kompetansen hos deltagere i arbeidsgruppen på en nøytral måte, slik at medlemmene i senere faser har forsterket evne til å gjøre gode og selvstendige vurderinger.

Kompetansehevingen skjer ved faglig gjennomgang av en rekke tema, herunder

- Ny offentlig tjenstepensjon
- Alternative pensjonsordninger (hybrid, innskudd)
- De ulike pensjonsordningenes egenskaper.
- Alternative pensjonsløsningers betydning for ansattes pensjonsytelser
- Påvirkning av tilleggsdekninger (Etterlatte-, barn- og uførepensjoner)
- Ulike lukkemetoder i Statens pensjonskasse.
- Økonomiske konsekvenser for virksomheten på overordnet nivå.

Gjennomgangen vil ha tre vinklinger.

- 1) Rent nøytralt teoretisk kjernestoff, med sikte på økt kunnskap og bakgrunn
- 2) Gjennomgang av eksempler og tall med utgangspunkt i VMPs bestand i SPK per 31.12.2019, med sikte på å skape relevans og forståelse for VMPs situasjon i dag
- 3) Gjennomgang av ulike ståsteder og interesser i en del spørsmål der det er naturlig med ulike interesser mellom partene.

Organisering av prosjektet

Prosjektet eies av HR direktør i Vinmonopolet og rapporterer via Administrerende Direktør og ledergruppen til Vinmonopolets styre.

Prosjektet er organisert som en partssammensatt arbeidsgruppe med representasjon fra fagforeningene i Vinmonopolet, økonomi og HR, samt konsulenter fra Aon.

Prosess

Overenskomst mellom FKV og Vinmonopolet sier dette om pensjon.

De ansatte i AS Vinmonopolet AS er i dag tilmeldt Statens Pensjonskasse. Dette skal ikke endres i tariffperioden 2020-2022 med mindre partene er enige om noe annet

Dersom Vinmonopolloven endres når det gjelder de ansattes pensjonsforhold, vil Vinmonopolet invitere til et samarbeid for å vurdere behovet for å etablere en ny pensjonsordning.

Overenskomst mellom Delta og Vinmonopolet er liktlydende.

Overenskomst mellom AV og Vinmonopolet har følgende formulering:

De ansatte i AS Vinmonopolet AS er i dag tilmeldt Statens Pensjonskasse. Dette skal ikke endres i tariffperioden 2020-2022.

Dersom Vinmonopolloven endres når det gjelder de ansattes pensjonsforhold, vil Vinmonopolet invitere til et samarbeid for å vurdere behovet for å etablere en ny pensjonsordning.

Prosjektet er ikke kjent med noen endring i Vinmonopolloven som gjelder pensjon.

Innhold i dagens ordning

I tabellen under følger en oversikt over dekninger de ansatte har i dagens ordning i Statens Pensjonskasse (SPK), og som skal gjennomgås i dette pensjonsprosjektet:

Dekninger	Statens Pensjonskasse
Alderspensjon	Til og med 1962 kullet: Ytelsesordning med levealdersjustert bruttogaranti Fra og med 1963 kullet: Påslagsmodell
Særalderspensjon	Ytelsesordning for perioden 62 til 67 år for ansatte med særaldersgrense <ul style="list-style-type: none"> Fra 65 år (62 år for de som oppfyller 85 års regel)
Uførepensjon	<ul style="list-style-type: none"> Med fripoliseopptjening Krav om mulighet til 30 års opptjening fram til særaldersgrense eller 67 år
Barnetillegg	Før barn under 18 år Knyttet til alders- og uførepensjon
Barnepensjon	<ul style="list-style-type: none"> Med fripoliseopptjening Til barn under 20 år ved ansattes og pensjonisters død
Ektefellepensjon	<ul style="list-style-type: none"> Med fripoliseopptjening Til ektefelle/registrert partner ved ansattes og pensjonisters død.
Samboerpensjon	Nei
AFP (statlig sektor)	Til og med 1962 kullet: Før tidspensjon fra 62-67 år Fra og med 1963 kullet: Livsvarig påslag til alderspensjon (ikke lovfestet)

Informasjon og involvering av tillitsvalgte

Involvering gjennomføres i form av møter med oppnevnt arbeidsgruppe. Det har vært arbeidsmøter 31. august, 7., 14., 21. og 25. september. I tillegg gjennomføres egne møter med de enkelte fagforeninger.

Opplæring i arbeidsgruppen

I arbeidsgruppen har vi gjennomgått pensjonssystemet i Norge. Hvor vi har sett på folketrygden og dagens ordning i Vinmonopolet i Statens pensjonskasse (offentlig tjenestepensjon) og alternative private pensjonsordninger samt AFP.

Det har vært vektlagt å synliggjøre hvilken verdi dagens ordning har for de ansatte, og sett dette opp mot alternative ordninger. Alderspensjon i offentlig tjenestepensjon er fra 2020 delt inn i to opptjeningsmodeller. Årskullene fra og med 1963 har påslagsmodell, mens årskullene før 1963 har videreført bruttoordningen.

I tillegg til alderspensjon har vi også vært innom de andre pensjonsytelsene: AFP, uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon.

Generelt om tjenstepensjonsmarkedet

De siste 15 årene har pensjonsmarkedet i privat sektor endret seg betydelig. Etter innføring av lov om innskuddspensjon i 2001 og lov om obligatorisk tjenstepensjon i 2006 har det vært en dreining fra ytelsesordninger til innskuddsordninger. Hvert år har mange bedrifter valgt å lukke eller avvikle sin ytelsesordning, og innføre innskuddsordning for grupper eller alle ansatte.

Per 31. desember 2019 er:

- 1 460 000 arbeidstakere omfattet av **Innskuddspensjon**
- 16 000 arbeidstakere omfattet av **Hybrid tjenstepensjon**
- 109 000 arbeidstakere omfattet av ytelsespensjon ¹(foretakspensjon)
- 809 000 arbeidstakere omfattet av **Offentlig tjenstepensjon i Statens pensjonskasse**

Kilde: Finans Norge, SPK og Pensjonskasseforeningen.

Hovedårsaken til omdanningene har vært stor uforutsigbarhet knyttet til kostnader i ytelsesordningene. En annen viktig årsak er omleggingen av folketrygden.

Vår erfaring er at de fleste bedrifter som har omdannet sin ytelsesordning til innskuddsordning, har valgt å tilknytte uførepensjon dersom dette var en del av den tidligere ytelsesordningen. Det er også en del bedrifter som tilknytter etterlattepensjoner, noen flere tilknytter barnepensjon enn ektefelle- og samboerpensjon.

Etterlattepensjoner ses gjerne i sammenheng med andre personalforsikringer, som for eksempel gruppelevsforikring. Det er ikke uvanlig at etterlattepensjoner erstattes med en økt gruppelevsforikring.

Både **Risikodekninger – uføre- og etterlattepensjoner** etableres som oftest uten **Risikodekninger – med og uten fripoliseopptjening**. Det betyr at ansatte er forsikret mot uførhet og død, men disse pensjonsrettighetene opphører når ansettelsesforholdet avsluttes, og ved pensjonering.

I omdanningsprosesser der det er et frivillig valg for medlemmene å gå over til ny ordning, blir ofte dekninger ved uførhet og død laget så like som mulig i de to ordningene, slik at valget styres først og fremst av alderspensjonssparingen.

Fra 2011 ble ny folketrygd innført. Det medførte endringer i tjenstepensjonsordningene. I private tjenstepensjoner ble det mulig å ta ut fleksibel alderspensjonen fra 62 år, på samme måte som i folketrygden.

Fra 1. januar 2014 ble følgende endringer innført:

- Maksimale innskuddssatser i innskuddspensjon økte betydelig
- Innskuddsgrensene ble tilpasset den nye folketrygden
- Regelverk for nye tjenstepensjoner (hybrid tjenstepensjon) ble iverksatt.

Når det gjelder offentlig tjenstepensjon er fortsatt ca. 900 000 arbeidstakere som er omfattet av dette. Endring av offentlig tjenstepensjon har pågått i flere steg:

- Fra 2011 ble det innført levealdersjustering for ansatte født etter 1943. Dette betyr at alle må forvente å stå i jobb lenger enn til fylte 67 år for å oppnå samme pensjonsnivå som tidligere.
- Fra 2011 fikk medlemmer født til og med 1958 en individuell garanti, slik at de fortsatt kan oppnå 66 prosent pensjonsnivå ved 67 år etter 30 års opptjening.
- I 2018 ble det vedtatt regelverk for samordning mellom offentlig tjenstepensjon og folketrygden for årskull som har sin folketrygd basert på ny opptjeningsmodell, helt eller delvis.

¹ Privat ytelsespensjon er ikke en relevant mulighet for Vinmonopolet, pensjonsordningen tilbys ikke i markedet. Eksisterende medlemsmasse er i lukkede ordninger i noen private virksomheter.

- I 2020 kom det forslag om ny pensjonsordning i offentlig sektor for ansatte som er født i 1963 og senere, samt overgangsregler for ansatte født i 1959 og senere. Den nye ordningen ble lovfestet i 2019 og iverksatt fra januar 2020.
- I 2018 ble det enighet om at det skal være en egen utredning tilknyttet særalderspensjon. Det framkommer imidlertid at årskullene tom 1962 beholder dagens ordning, og at årskullene tom 1967 skal sikres en særalderspensjon med tilsvarende verdi som dagens.

Regelverket for uførepensjon i både private og offentlige tjenstepensjonsordninger ble tilpasset den nye uføretrygden fra 2015.

Det er også ulike AFP-ordninger i offentlig og privat sektor. AFP ordningen i privat sektor er under revidering og man håper å ha på plass en ny ordning til mellomoppgjøret i 2021.

Alderspensjon i folketrygden

Pensjonsreformen

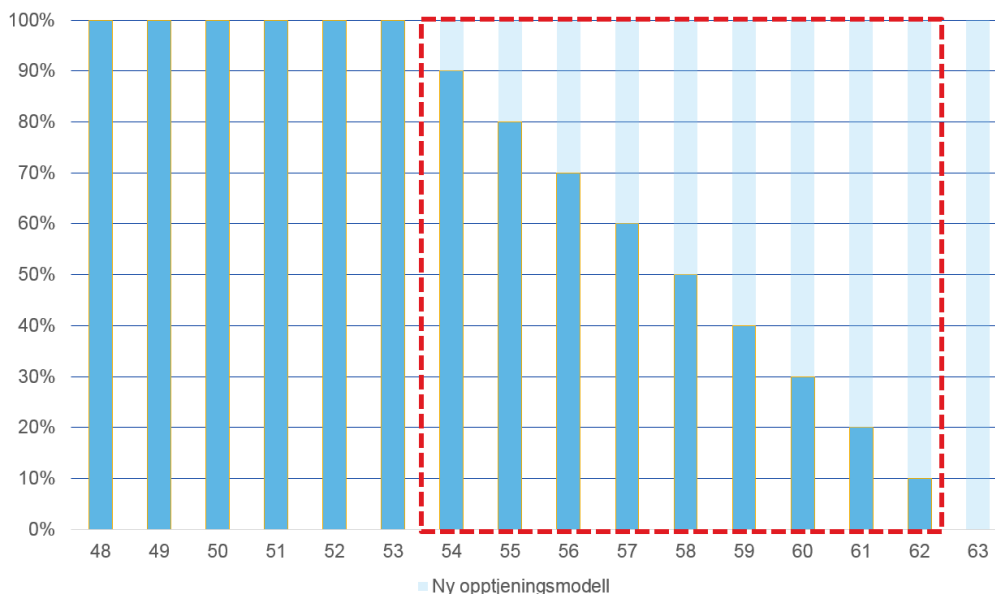
I 2011 hadde vi en stor pensjonsreform i alderspensjon fra folketrygden. Vi fikk blant annet fleksibelt uttak av alderspensjon, ny opptjeningsmodell, levealdersjustering, og endret regulering.

Fleksibel pensjonsalder fra 62 – 75 år

- Man velger selv når man ønsker å ta ut alderspensjon fra folketrygden. Denne kan tas ut fra 62 år selv om man fortsetter å jobbe videre.
- Hvis man slutter å jobbe som følge av uttak av AFP i offentlig sektor (gjelder ansatt som er født før 1963) kan man ikke ta ut alderspensjonen fra folketrygden samtidig
- For å kunne ta ut alderspensjon før 67 år er det et minstekrav til opptjening. Summen av folketrygd og AFP må minst utgjøre garantipensjon på 2 G ved 67 år. (G – folketrygdens grunnbeløp - utgjør pr 1. mai 2020 kr 101.351)

Ny opptjeningsmodell - Overgangsregler

- Ansatte født i 1963 eller senere vil all alderspensjonen opptjenes etter ny modell
- Ansatte født i 1953 eller tidligere vil alderspensjonen opptjenes etter gammel modell
- Ansatte født mellom 1954 og 1962 vil opptjeningen av alderspensjonen vektet mellom ny og gammel modell slik:



Regulering og levealdersjustering

Alderspensjoner under utbetaling reguleres med snitt av lønnsutvikling i samfunnet fratrukket 0,75 prosent.

Innføring av levealdersjustering betyr at nye generasjoner må jobbe lenger for å oppnå samme pensjon fordi de er forventet å leve lenger. Alternativt vil årlig pensjon bli lavere

Folketrygden oppsummert

Ny opptjeningsmodell	Gammel opptjeningsmodell
Alle år med inntekt gir pensjonsopptjening	40 år med inntekt over 1 G gir full pensjon
18,1 prosent av inntekt inntil 7,1 G opptjenes hvert år. Pensjonsbeholdning økes hvert år med vekst i grunnbeløpet	Pensjonspoeng for inntekt fra 1 til 6 G og 1/3 av inntekt fra 6 til 12 G. De 20 beste år teller
Fleksibel pensjonsalder 62 – 75 år	Fleksibel pensjonsalder 62 – 75 år
Pensjonen reguleres hvert år med snitt av lønnsvekst, deretter fratrukket 0,75 prosent	Pensjonen reguleres hvert år med snitt av lønnsvekst, deretter fratrukket 0,75 prosent
" Levealdersjustering": Nye generasjoner må jobbe lenger for å oppnå samme pensjon fordi de lever lenger. Alternativt vil årlig pensjon bli lavere	" Levealdersjustering": Nye generasjoner må jobbe lenger for å oppnå samme pensjon fordi de lever lenger. Alternativt vil årlig pensjon bli lavere

Ansatte kan få et mer eksakt bilde av sin egen folketrygdopptjening ved å logge seg inn på "Din pensjon" på www.nav.no

Dagens pensjonsordning i Vinmonopolet

Offentlig tjenestepensjon i Statens pensjonskasse

Medlemskap

For å ha rett til medlemskap i den offentlige tjenestepensjonsordningen i Statens pensjonskasse (SPK) kreves medlemskap i norsk folketrygd og minst 20 prosent stilling.

Opptjeningstid og rettigheter ved fratredelse eller overgang til ny ordning

For å oppnå full alderspensjon fra «bruttoordningen» kreves medlemskap i pensjonsordningen i minst 30 år og at man står i stillingen fram til uttak av alderspensjon eller AFP. Den ordinære aldersgrensen i pensjonsordningen er 70 år, men uttak av alderspensjon kan starte fra 67 år og AFP uttak fra 62 år.

I ny offentlig tjenestepensjon for årskullene 1963 og yngre er det alleårsopptjening og fleksibelt uttak av alderspensjon i perioden fra 62 til 75 år.

Arbeidstakere som slutter i medlemspliktig stilling uten å gå over på pensjon, eller blir meldt ut som følge av overgang til privat tjenestepensjon, har rett til en fremtidig pensjon fra pensjonsordningen. Dette kalles oppsatt pensjon. Minimumskravet for at få en oppsatt rettighet er tre års total medlemstid i offentlig tjenestepensjon. I ny offentlig tjenestepensjon er dette minimumskravet redusert til 1 års medlemstid ved utmelding etter 1. januar 2020 (gjelder kun alderspensjonsrettighet).

En oppsatt pensjon utbetales ved stillingens aldersgrense, eller når det innvilges alders- eller uføretrygd fra folketrygden. For årskullene til og med 1962 utbetales oppsatt alderspensjon tidligst fra 67 år, for yngre årskull er det fleksibelt uttak fra 62 år.

Det opptjenes også oppsatt rett på ektefellepensjon og barnpensjon, som kan komme til utbetaling ved død hvis den ansatte etterlater seg ektefelle eller barn under 20 år, for å få en slik rettighet kreves tre års medlemskap.

Overføringsavtalen

Overføringsavtalen er en avtale mellom de fleste offentlige pensjonsordninger i Norge. Avtalen innebærer at rettigheter i ulike ordninger samordnes. Det er medlemmets siste leverandør av offentlig tjenestepensjon som vil foreta utbetaling av samlet pensjon for all medlemstid i offentlige tjenestepensjonsordninger.

Regulering av pensjoner under utbetaling

Alderspensjon reguleres som i folketrygden med snitt av lønnsutvikling og deretter fratrukket 0,75 prosent.

Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget kan maks utgjøre 12 G. 12 G utgjør i dag kr 1.216.212.

Det er den ordinære lønnen som er pensjongivende samt faste tillegg. (Ikke overtid).

For årskullene til og med 1962 er det begrensinger i hvor mye av de variable tilleggene som er pensjongivende.

(G – folketrygdens grunnbeløp, per 1. mai 2020 = kr 101.351).

Egenandel fra arbeidstaker

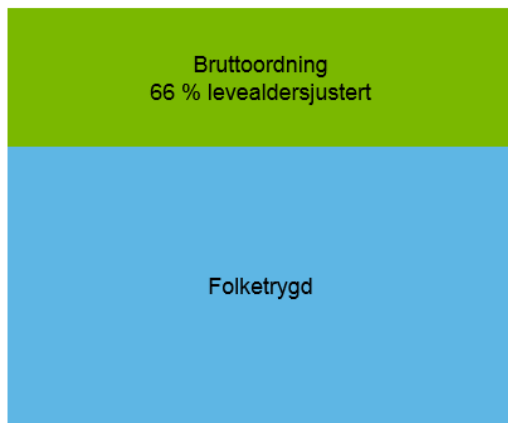
Ansatte betaler 2 prosent av pensjonsgrunnlaget i egenandel.

Alderspensjon for årskull til og med 1962

Bruttoordning

Alderspensjonen fra offentlig tjenstepensjon utbetales tidligst fra 67 år for de med ordinær aldersgrense 70 år. Det er ikke fleksibelt uttak som i folketrygden. Pensjonen kan tas ut først ved fratreden og graderes i forhold til aktiv stilling.

Pensjonen er ytelsesbasert med bruttogaranti på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved full opptjeningstid. At ordningen har bruttogaranti betyr at det er garanti om et fremtidig nivå på den totale pensjonen fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen. Bruttogarantien sikrer de med lav folketrygdopptjening full pensjon dersom de har minst 30 års medlemskap i offentlig tjenstepensjon ved pensjonering.



Garantien om 66 prosent er før levealdersjustering og under forutsetning av at folketrygden tas ut tidligst fra 67 år. Når pensjonen levealdersjusteres betyr det i praksis at pensjonen kan bli lavere enn 66 prosent. Det er mulig å kompensere for dette ved å jobbe lenger.

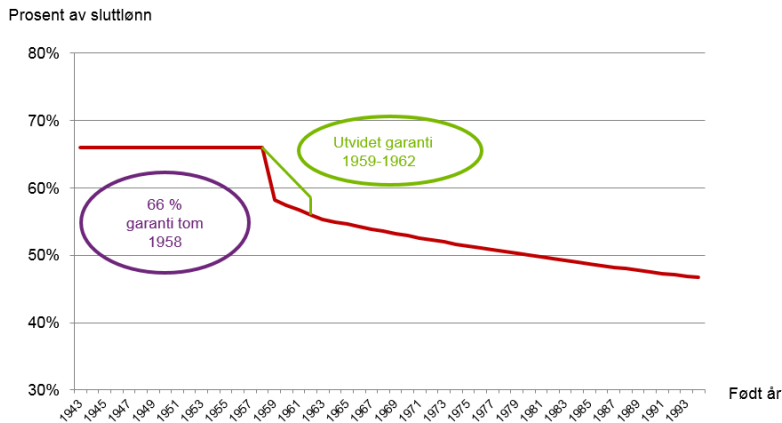
Samordningsregelverket for hvordan offentlig tjenstepensjon skal tilpasses den nye folketrygden for årskull født etter 1953 ble vedtatt i 2018. Det nye regelverket gjør at det fortsatt vil være samordningsfordeler (det betyr at ikke hele folketrygden går til fratrekk), men de nye samordningsreglene slår ulikt ut blant annet i forhold til pensjonsgrunnlag og opptjening i folketrygden.

Levealdersjustering

Levealdersjustering skjer ved hjelp av forholdstall eller delingstall, i offentlig tjenstepensjon brukes et samlebegrep for disse; justeringstall. Dette er faktorer som blir endelig fastsatt for årskullet året det fyller 61 år. Dersom yngre årskull skal kunne oppnå en like god pensjon som tidligere må man stå i jobb lenger. Som et eksempel må 1953-kullet forvente å stå i arbeid frem til 68 år for å få like god pensjon, og 1962-kullet må stå i jobb til ca. 69 år (ut fra dagens prognoser).

Offentlig tjenstepensjon levealdersjusteres fra 67 år, dvs. at AFP ikke levealdersjusteres.

Levealdersjusteringen ved 67 år kan illustres slik:



Individuell garanti for årskullene til og med 1958

De som er født til og med 1958 er omfattet av en individuell garanti som innebærer at de får utbetalt 66 prosent av pensjonsgrunnlaget fra 67 år hvis de har minst 30 års medlemstid i 100 prosent stilling. Ved beregning av garantien legges det til grunn at folketrygden tas ut fra 67 år.

Utvidet individuell garanti for årskullene 1959-1962

Årskullene 1959–1962 har en overgangsordning med delvis garanti. Disse årskullene får en andel av det garantitillegget som er gitt til og med 1958 kullet.

Andelen bestemmes ut fra opptjeningstid før 2011 i forhold til samlet opptjeningstid.

Garantitillegget trappes ned som følger:

- 1959 - 90 prosent
- 1960 - 80 prosent
- 1961 - 70 prosent
- 1962 - 60 prosent

AFP i offentlig sektor for årskullene til og med 1962

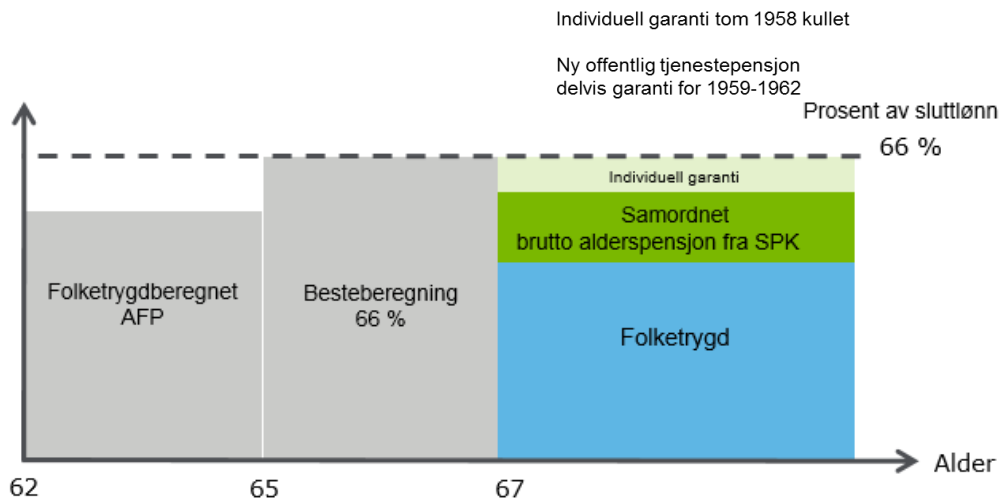
AFP tilknyttet offentlig tjenestepensjon er i dag en ytelse som kan tas ut i perioden 62-67 år, og som ikke kan kombineres med alderspensjon fra folketrygden. AFP blir avkortet mot eventuell arbeidsinntekt. (toleransebeløp på kr 15 000 per kalenderår).

AFP fra 62-65 år beregnes etter reglene i folketrygden, og tilsvarer den alderspensjonen medlemmet ville fått fra folketrygden ved å arbeide frem til 67 år (gammel opptjeningsmodell uten levealdersjustering), i tillegg til et AFP tillegg på kr 20.400 per år.

AFP fra 65-67 år utgjør det som gir best pensjon (besteberegning) av den folketrygdberegnete og 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (avkortet med tjenestetid). For høytlønnede vil 66 prosent av pensjonsgrunnlaget som regel være en bedre pensjon enn den folketrygdberegnete.

Etter avtale med arbeidsgiver er det også mulig å ta ut delvis AFP på inntil 40 prosent.

AFP levealdersjusteres ikke, men alderspensjonen fra 67 år vil bli levealdersjustert. Det vil si at en person født etter 1958 som fratrer med AFP som hovedregel ikke vil ha mulighet til å oppnå 66 prosent i alderspensjon.



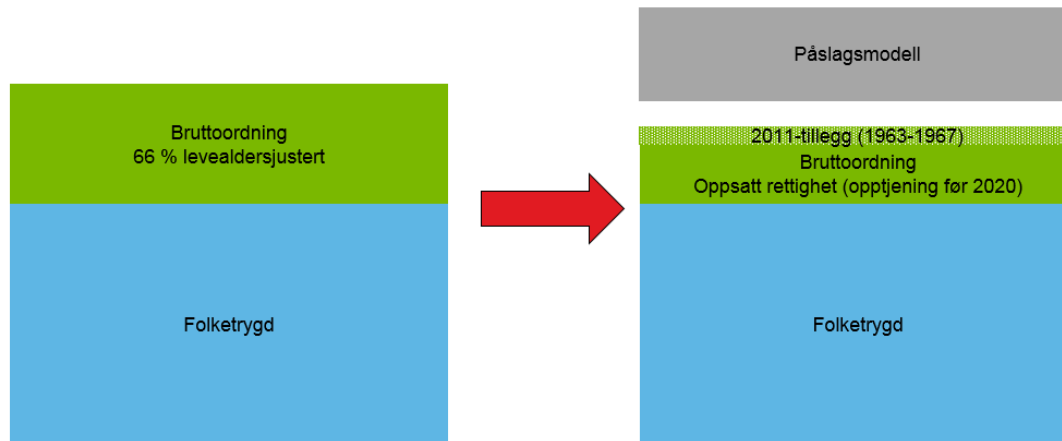
For å ha rett til AFP fra fylte 62 år, må følgende forutsetninger være oppfylt:

- Man må stå i arbeid helt frem til pensjonsuttak. Hvis man har hel permisjon, kan ikke AFP tas ut
- Man må ha hatt minst ti år med opptjening av pensjonspoeng i folketrygden fra året den ansatte fylte 50 år til og med det året man tar ut pensjon. Hvis man har ti år med opptjening i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, gjelder ikke dette kravet
- I de ti beste inntektsår etter 1967 til og med året før pensjonsuttak, må man ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger grunnbeløpet i folketrygden
- De to siste årene før pensjonering må man ha hatt en pensjonsgivende inntekt i folketrygden som er minst like stor som grunnbeløpet i folketrygden

Alderspensjon for årskullene fra 1963 og senere

Bruttoordning for opptjening fram til 2020

Årskullene fra 1963 gikk over fra opptjening i bruttoordningen til ny påslagsordning fra 1. januar 2020. Det ble utstedt en oppsatt rett for opptjening før 2020, basert på regelverket om bruttopensjon med noen overgangstillegg.



Overgangsregler for årskullene 1963 - 1970

Årskullene 1963–1967 som har opptjening før 2011 får et tillegg. Dette tillegget kalles 2011-tillegg. Et fullt 2011-tillegg skal utgjøre 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget for den oppsatte bruttopensjonen multiplisert med en brøk hvor opptjeningstid før 2011 er telleren og kravet til full opptjening som den oppsatte bruttopensjonen er beregnet etter, er nevneren. Tillegget skal trappes ned med årskull slik at 1963-kullet får 100 prosent av et fullt tillegg, 1964-kullet får 80 prosent, 1965-kullet får 60 prosent, 1966-kullet får 40 prosent og 1967-kullet får 20 prosent av et fullt tillegg.

Tillegget skal kunne tas ut etter nøytrale uttaksregler fra 62 år. Tillegget skal ikke levealdersjusteres, men justeres for uttaksalder.

Årskullene 1963–1970 får et overgangstillegg ved fratreden i perioden fra 62 til 67 år. Overgangstillegget utgjør 0,15 G for 1963-kullet, og tillegget trappes ned med 12,5 prosentpoeng for hvert påfølgende årskull etter 1963-kullet.

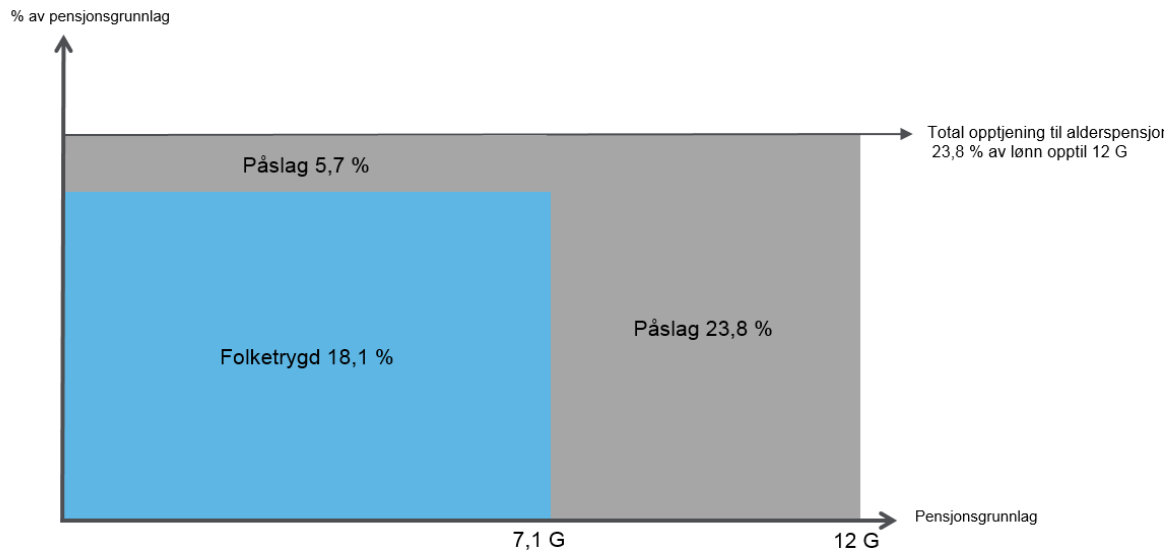
Påslagsordning for opptjening fra 2020

Opptjening fra 2020 skjer i en ny påslagsmodell. Påslagsmodellen bygger på samme prinsipper for opptjening, uttak og regulering som alderspensjonen i folketrygden.

Det gis opptjening for alle år i tjeneste fra 13 til 75 år. Jo lengre du jobber jo høyere opptjening av pensjon.

Påslagssatsene er på 5,7 prosent i intervallet 0–12 G (p.t. kr 1.216.212), pluss en tilleggssats på 18,1 prosent i intervallet 7,1–12 G (p.t. kr 719.592 – kr 1.216.212).

Sammen med folketrygden kan opptjeningen illustreres som følger:



Avkastning på pensjonskapitalen i oppsparingsperioden

Pensjonsbeholdningen opptjent i påslagsmodellen reguleres hvert år med samme prosentvise økning som folketrygdens grunnbeløp.

Utbetaling av pensjon

Ved pensjonering vil årlig alderspensjon beregnes ved at pensjonsbeholdningen deles med folketrygdens delingstall og utbetales livsvarig. Jo lengre en venter med uttak dess lavere blir delingstallet, noe som gir høyere årlig pensjon. Det er fleksibelt uttak i perioden fra 62 til 75 år.

Kombinasjon av inntekt og alderspensjon

Man kan fritt kombinere lønnsinntekt og pensjon.

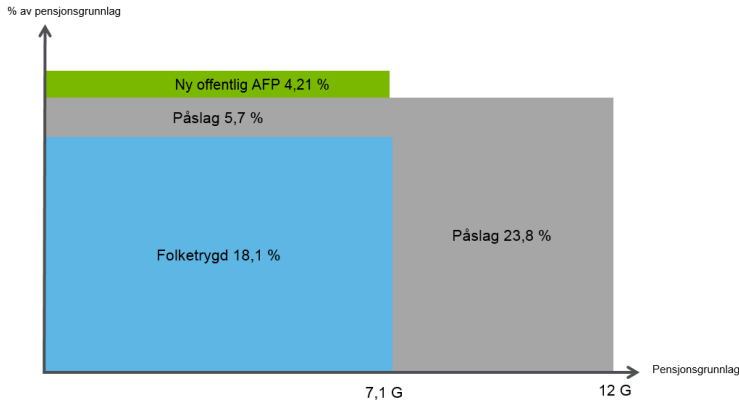
Ny AFP i offentlig sektor for årskullene 1963 og senere

Ny offentlig AFP er ennå ikke inntatt i lovbestemmelser. Ny AFP er bygget på prinsippene i pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å jobbe lengre og etter mønster av privat AFP dvs. som et livsvarig påslag i tillegg til alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjonen. Kvalifikasjonskravene endres og gjøres mer like privat AFP og det forutsettes det at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom offentlig og privat AFP. Dette for å sikre mobilitet mellom sektorene.

AFP opptjenes fra 13 til 61 år med en sats på 4,21 prosent av pensjonsgivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G. Det betyr at grunnlaget for beregningen av AFP ikke er det samme som i påslagsmodellen.

Årskullene 1963 - 1970 får et overgangstillegg i alderen fra 62 til 67 år.

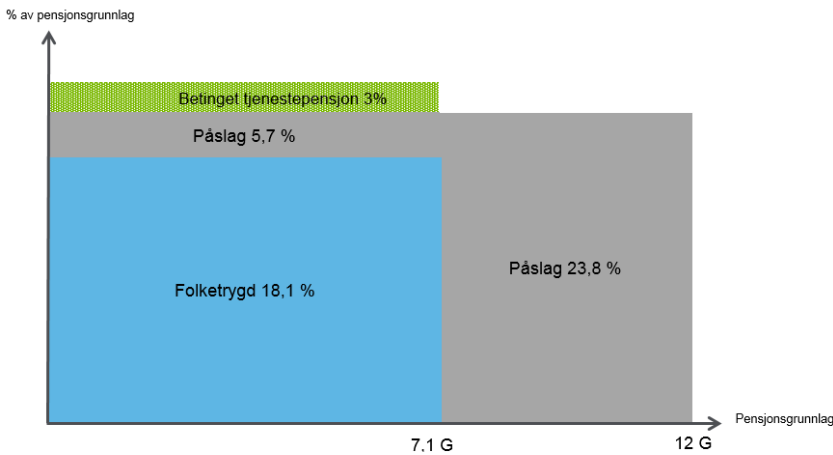
Pensjonsbeholdningen ved pensjonsalder skal på samme måte som i påslagsmodellen deles på folketrygdens delingstall og utbetales livsvarig.



Betinget tjenestepensjon – for årskullene 1963 og seinere

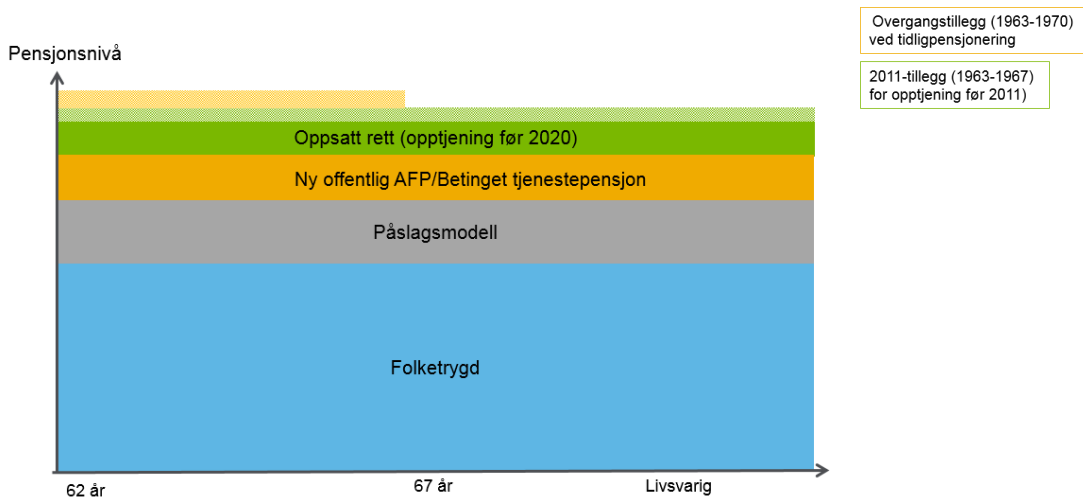
Denne ordningen vil gi et tillegg til alderspensjon for de som ikke kvalifiserer for ny offentlig AFP eller privat AFP. Opptjeningen starter fra 2020 og tjenes opp med 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 7,1 G per år med medlemskap i offentlig tjenestepensjon, men maksimalt til 62 år.

Betinget tjenestepensjon kan tas ut fleksibelt fra 62 til 70 år.



Oppsummert

Ansatte født i 1963 eller senere vil fritt kunne ha inntekt etter uttak av alderspensjon og AFP og med de ulike overgangstilleggene vil pensjonen kunne bestå av følgende momenter:



Alternative pensjonsordninger

Innskuddspensjon

Medlemskap

Bedriften bestemmer innmeldingskravet, men loven krever at alle med minimum 20 prosent stilling skal meldes inn i ordningen. I tillegg kreves medlemskap i norsk folketrygd for å ha rett til medlemskap.

Opptjeningstid

Sparing til alderspensjon skjer så lenge man er medlem av innskuddsordningen. Alle år teller.

Pensjonskonto

Fra 2021 vil det innføres egen pensjonskonto, noe som betyr at man kan samle all opptjening i innskuddspensjon på én konto. Opptjening av innskuddspensjon fra tidligere arbeidsgivere kan overføres pensjonskonto hos ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver skal betale administrasjonskostnader og arbeidstaker vil få arbeidsgivers pris på forvaltning.

Pensjonsgrunnlag

Fast lønn, faste og variable tillegg er inkludert i pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget begrenses til 12 G.

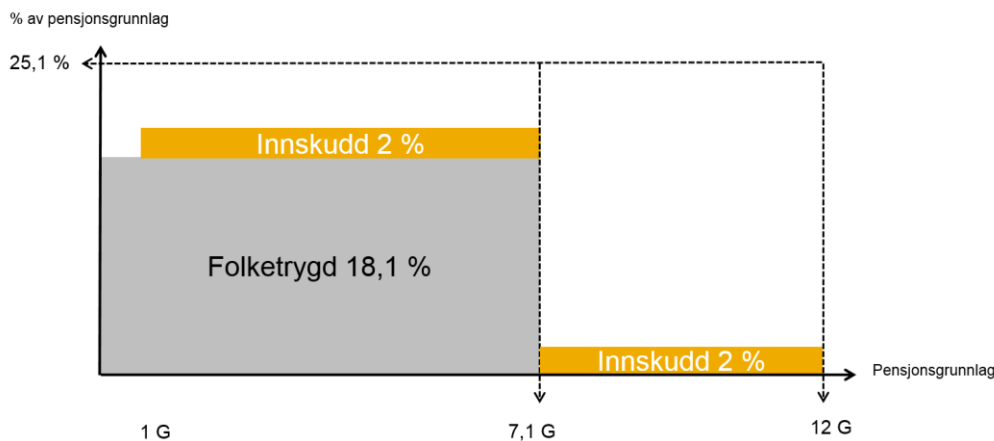
Egenandel fra arbeidstaker

Det er fullt mulig å ha egenandel i en innskuddspensjonsordning.

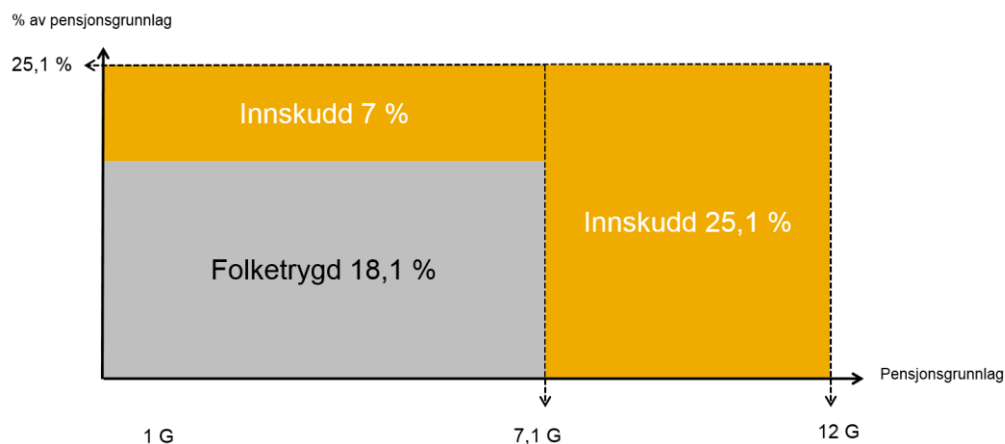
Sparing til alderspensjon

Sparingen (innskuddet) fastsettes i prosent av lønn, og kan utgjøre:

- Minimum 2 prosent fra 1 til 12 G (p.t. kr 101.351 - kr 1.216.212)



- Maksimum 7 prosent av lønn inntil 7,1 G (p.t. kr 719.592) pluss 25,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G (p.t. kr 719.592 – kr 1.216.212). Innenfor makssatsene kan det tilknyttes kvinnetillegg.



Avkastning på pensjonskapitalen i oppsparingsperioden

- Innskuddet settes inn på en individuell pensjonskonto, og tilføres avkastning
- Den ansatte kan selv velge investeringsprofil, dvs. sammensetningen av fond fra pensjonsleverandøren
- Bedriften betaler alle forvaltnings- og administrasjonskostnader så lenge er ansatt

Innskuddsordningen kan ha ulike investeringsprofiler som den ansatte kan velge mellom avhengig av blant annet hvor stor aksjeandel man ønsker.

Bedriften velger en oppstartsprofil hvor nye medlemmer i ordningen blir plassert inntil den ansatte eventuelt velger å flytte til en annen profil.

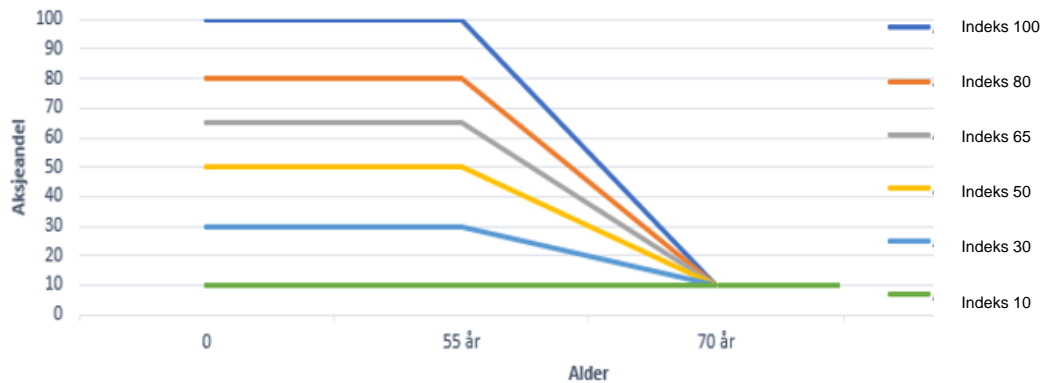
De fleste leverandør har også innebygd en nedtrapping av aksjeandelen fra ca. 55 år. Se eksempel under:

Investeringsprofiler	Aksjeandel	Nedtrapping
Ekstra forsiktig	10 prosent	Ingen nedtrapping
Forsiktig	30 prosent	Aksjeandelen trappes ned fra 55 år
Moderat	50 prosent	Aksjeandelen trappes ned fra 55 år
Aktiv	65 prosent	Aksjeandelen trappes ned fra 55 år
Offensiv	80 prosent	Aksjeandelen trappes ned fra 55 år
Ekstra offensiv	100 prosent	Aksjeandelen trappes ned fra 55 år

Dersom en ansatt ønsker en annen investeringsprofil enn det bedriften valgt kan man selv endre til en av de andre profilene ved å logge seg inn i portalen til pensjonsleverandøren.

Det vil imidlertid være slik at den enkelte ansatte forholder seg ulikt til risiko, dermed derfor kan det likevel være mer riktig for noen å likevel velge en annen investeringsprofil.

Figuren nedenfor vises et eksempel på hvordan aksjeandelen i investeringsprofilene automatisk nedtrappes fra 55 år, Man kan aktivt velge å overstyre nedtrappingen.



Utbetaling av pensjon

Pensjonsytelsen bestemmes av størrelsen på pensjonskapitalen, som vil utgjøre summen av de totalt innbetalte pensjonsinnskuddene og oppnådd avkastning på kapitalen, samt hvor mange år den ansatte ønsker å fordele pensjonen over. Man velger selv når uttaket av pensjon skal starte. På uttakstidspunktet bestemmer man også hvor mange år pensjonen skal utbetales, men følgende bestemmelser gjelder:

- Pensjonen kan tas ut fra tidligst 62 år og kan tidligst opphøre ved 77 år
- Pensjonen skal utbetales i minst 10 år
- Arbeidstaker kan velge livsvarig pensjon ved utbetalingens start.

Regulering av pensjoner under utbetaling

Alderspensjonen reguleres ut fra hvilken avkastning som oppnås på innskuddskapitalen i utbetalingstiden.

Kombinasjon av inntekt og alderspensjon

Som medlem av en innskuddsordning kan man fritt kombinere lønnsinntekt og pensjon.

Hva skjer ved dødsfall?

Ved dødsfall vil den oppsparte pensjonskapitalen utbetales til etterlatte – i følgende rekkefølge:

- Barn under 21 år – i rater som barnepensjon på inntil 1 G per år
- Ektefelle / Samboer i rater som pensjon
- Til dødsboet (dersom ingen barn under 21 år eller ektefelle/samboer)

Hva skjer hvis man slutter før nådd pensjonsalder?

Hvis man slutter uten å fratrukke seg pensjon, får man med seg et pensjonskapitalbevis for den saldoen som er opptjent i innskuddsordningen. Kapitalen som er opptjent skal sikre en fremtidig alderspensjon. Man kan også etter fratreden selv bestemme hvordan pensjonsmidlene skal investeres.

Hybrid tjenestepensjon

Medlemskap

Bedriften bestemmer innmeldingskravet, men loven krever at alle med minimum 20 prosent stilling skal meldes inn i ordningen. I tillegg kreves medlemskap i norsk folketrygd for å ha rett til medlemskap i en hybrid tjenestepensjonsordning.

Opptjeningstid

Sparing til alderspensjon skjer så lenge man er medlem. Alle år teller.

Pensjonsgrunnlag

Fast lønn, faste og variable tillegg er inkludert i pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget begrenses til 12 G.

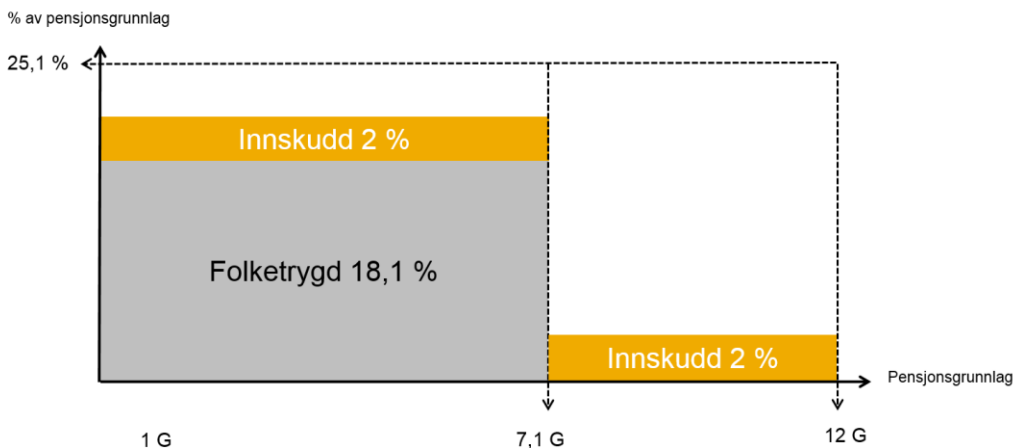
Egenandel fra arbeidstaker

Det er fullt mulig å ha egenandel i hybrid tjenestepensjon.

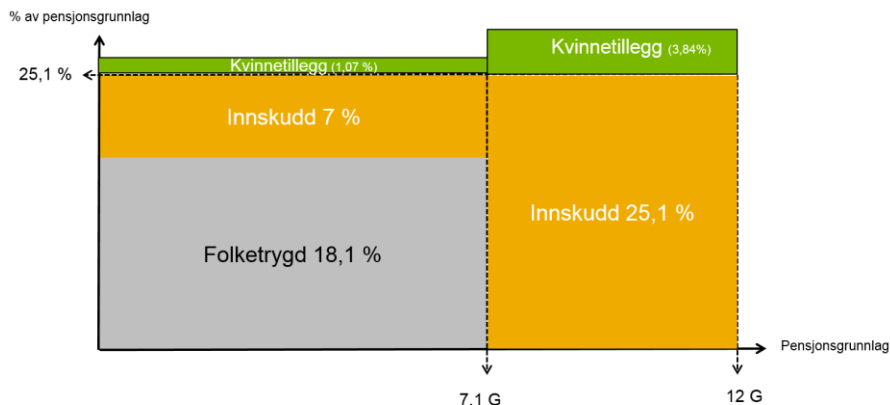
Sparing til alderspensjon

Sparingen (innskuddet) fastsettes i prosent av lønn, og kan utgjøre:

- Minimum 2 prosent fra 0 til 12 G (p.t. kr 1.216.212)



- Maksimum 7 prosent av lønn inntil 7,1 G (p.t. kr 719.592) pluss 25,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G (p.t. kr 719.592 – kr 1.216.212) + 15 prosent kvinnetillegg



Avkastning på pensjonskapitalen i oppsparingsperioden

Pensjonskapitalen reguleres ut fra hvilken avkastning som oppnås på kapitalen ved fritt investeringsvalg, med mulighet til å tilknytte 0- garanti (garanti mot «minus» avkastning) eller regulering lik snitt av lønnsutvikling i samfunnet eller bedriften.

Utbetaling av alderspensjon

Hovedregelen er at pensjonen skal løpe livsvarig, men det er mulig for arbeidsgiver å velge opphørende utbetaling (tidligst 80 år). Dersom det ikke er en livsvarig ordning kan det enkelte medlem velge dette ved utbetalingens start.

Delingstallet som skal benyttes bestemmes på grunnlag av den til enhver tid gjeldende dødelighetstariff, for tiden K2013.

I en hybrid tjenstepensjon er det mulig å fastsette en teknisk beregningsrente i utbetalingstiden. Dette gir en annen fordeling av pensjonsutbetalingen ved at pensjonen blir noe høyere i starten av utbetalingsperioden.

Regulering av pensjoner under utbetaling

Alderspensjonen reguleres ut fra hvilken avkastning som oppnås på kapitalen ved fritt investeringsvalg eller regulering snitt av lønnsutvikling og deretter fratrukket 0,75 prosent i utbetalingstiden.

Kombinasjon av inntekt og alderspensjon

Som medlem av en hybrid tjenstepensjonsordning kan man fritt kombinere lønnsinntekt og pensjon.

Hva skjer ved dødsfall?

Ved dødsfall tilfaller pensjonsbeholdningen forsikringsfellesskapet i form av dødlighetsarv. Det betyr at opptjent pensjonskapital blir tilbakeført til pensjonsforetaket for utdeling/finansiering av de øvrige forsikrede.

Hva skjer hvis man slutter før nådd pensjonsalder?

Hvis man slutter uten å fratrukke med pensjon, får man med seg et pensjonsbevis for den saldoen som er opptjent i hybrid tjenstepensjon, forutsatt at medlemstiden er minimum 1 år. Kapitalen som er opptjent skal sikre en fremtidig alderspensjon. Arbeidsgiver skal betale framtidige kostnader og eventuell garantert reguering.

AFP i privat sektor

Det er i dag to helt ulike AFP-ordninger i offentlig og privat sektor for ansatte som er født 1962 og tidligere. For ansatte født 1963 og senere så er AFP-ordningene mere like.

Ved overgang til en ny pensjonsordning må det på grunn av tariffavtale i Spekter tilknyttes privat AFP.

AFP i privat sektor er en ytelse som kan tas ut fra 62 år og som løper livsvarig.

Man tjener opp AFP med 0,314 prosent av pensjongivende inntekt hvert år man arbeider mellom 13 og 62 år. Ingen opptjening av AFP-tillegg etter fylte 62 år.

Utbetaling av AFP-pensjonen:

- Uttak av AFP før fylte 67 år krever at livsvarig AFP-tillegg + pensjon fra folketrygden minst utgjør garantipensjon for enslige, (2G) ved fylte 67 år.
- Ved uttak mellom 62 og 67 år, utbetales et kronetillegg på 19 200 per år.
- AFP kan fritt kombineres med arbeidsinntekt, alderspensjon fra folketrygden og uttak av innskuddspensjonen.

Krav som må være oppfylt ved fylte 62 år (kan ikke oppfylles etter fylte 62 år)

- Ansiennitetskrav:
 - Man må være ansatt i en bedrift med tilknytning til Fellesordningen for AFP i 7 av de siste 9 år før fylte 62 år.
- Man mister ansiennitet dersom man løpet av et år har:
 - hatt mindre enn 20 prosent stilling
 - hatt hovedbeskjeftigelse og/eller høyere lønn eller kapitalinntekt fra annen bedrift

AFP i privat sektor – under revidering

AFP i privat sektor er under revidering og var et tema i tariffoppgjøret i 2018, man håper å få på plass en ny ordning til mellomoppgjøret i 2021.

Regelverk knyttet til vilkårene for rett til AFP har vist seg å være uklart, noe som har medført at en del arbeidstakere har «tråkket feil» og mistet sin rettighet. Noe som kan oppleves som urimelig og mot sin hensikt. Eksempler på dette kan være at ansatte blir uføre, tar ut permisjon, under streik, tar ferie eller mottar sluttpakker i forbindelse med fratreden.

Man ønsker en framtidsrettet og bærekraftig AFP hvor det blant annet skal være lettere å bytte arbeidsgiver også i siste del av arbeidslivet, samt mellom offentlig og privat sektor uten å risikere å miste opptjente AFP rettigheter. Det skal også vurderes å gjøre ordningen opptjeningsbasert.

I avtale om ny offentlig tjenestepensjon fra 3. mars 2018 står det at dersom det skjer store, uforutsette endringer i forutsetningene for pensjonsavtalen, kan partene endre avtalen. Endringer som kan utløse dette, er for eksempel endringer i AFP ordningen i privat sektor.

Hva som skjer med privat AFP vil derfor kunne påvirke offentlig tjenestepensjon.

Risikodekninger – uføre- og etterlattepensjoner

Risikodekninger – med og uten fripoliseopptjening

I dagens offentlige tjenstepensjonsordning er det fripoliseopptjening på risikodekningene (uføre- og etterlattepensjoner) på lik linje med alderspensjon. Det betyr at man får en oppsatt rettighet fra offentlig tjenstepensjon ved utmelding (forutsatt minimum 3 års opptjening).

At dekningene ikke har fripoliseopptjening betyr at den ansatte er like godt dekket så lenge ansettelsesforholdet opprettholdes, men at man ikke tar med seg rettigheter etter fratreden.

Det er ikke krav om mulighet for 30 års opptjening i en privat uførepensjon uten fripoliseopptjening, noe som betyr at alle ansatte uansett alder ved innmelding har rett på full uførepensjon. Noe som vil gi enkelte ansatte en høyere dekning. Dersom uførepensjonen tegnes med fripoliseopptjening vil det være krav til 40 års opptjening for full ytelse.

Etterlattepensjoner uten fripoliseopptjening vil kun komme til utbetaling dersom den ansatte dør mens man fortsatt er ansatt. Det betyr at etterlatte f.eks ikke vil ha rett på etterlattepensjoner dersom dødsfallet skjer etter fratreden med alderspensjon.

Risikodekninger uten fripoliseopptjening passer best sammen innskuddsproduktet hvor pensjonskapitalen går til etterlatte ved død. Pensjonskapitalen er på det høyeste rundt pensjoneringstidspunktet, og vil kunne gi en betydelig dekning til de etterlatte ved dødsfall som skjer de første årene etter pensjonering. I kombinasjon med ytelsesordninger, hybrid eller livsvarig innskuddspensjon egner ikke etterlattepensjoner uten fripoliseopptjening seg, da det ikke vil være utbetaling til etterlatte etter pensjonering.

I dagens pensjonsmarked er det ikke lenger vanlig å etablere dekninger med fripoliseopptjening. Det er liten etterspørsel etter produktet, og dermed få leverandører som har valgt å tilby dette.

Uførepensjon

Nivået på dagens uførepensjon i Statens pensjonskasse utgjør:

- 3 prosent av lønn opp til 6 G
- 69 prosent av lønn mellom 6 G og 12 G
- Fast beløp på 0,25 G (dog maksimert til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget)

Hvis den som har rett på uførepensjon har barn under 18 år, skal det ytes barnetillegg.

- Barnetillegget utgjør 4 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 6 G
- Det utbetales barnetillegg for inntil 3 barn, dvs at maks barnetillegg kan utgjøre 12 prosent av pensjonsgrunnlag

Uførepensjonen utbetales ved uføregrad på minimum 20 prosent. Ved uføregrad under 50 prosent vil det normalt ikke utbetales uføretrygd fra NAV. I slike tilfeller vil pensjonsordningene utbetale et tillegg for å dekke den manglende uføretrygden (66 prosent av lønn opptil 6 G).

I en alternativ pensjonsordning er det mulig å tilknytte uførepensjon på samme nivå som i Statens pensjonskasse, men det er større fleksibilitet. Som nevnt over kan en velge å ha med eller uten fripoliseopptjening.

En ny uførepensjon vil samordnes med den oppsatte uførepensjonsrettigheten opptjent i den offentlige ordningen ved innvilgelse av varig uførepensjon.

Etterlattepensjoner

I Statens pensjonskasse er det etterlattepensjoner til ektefelle/registrert partner (ikke samboer) og barn under 20 år.

Barnepensjon

- 15 prosent av pensjonsgrunnlaget til barnet fyller 20 år (ved mulighet til 30 års opptjening)

Ektefellepensjon

Dekningen gjelder for ektefelle og registrert partner, ikke samboer.

- 9 prosent av pensjonsgrunnlaget (ved mulighet til 30 års opptjening)
- Andre rettigheter dersom du ble medlem av den offentlige ordningen før 1. januar 2001 (bruttopensjon dersom gjenlevende ektefelle er født før 1. juli 1950)
- Særskilte regler dersom du ble medlem av den offentlige ordningen før 1. oktober 1976 og ekteskap inngått før 1. januar 2010 og ektefelle født før 1. januar 1955

I en alternativ pensjonsordning er det mulig å tilknytte etterlattepensjoner på nivå med dagens i Statens pensjonskasse, men det er mer fleksibilitet. Det kan også tilknyttes samboerpensjon.

Som nevnt over kan en velge å ha med eller uten fripoliseopptjening.

Alternativet til å tilknytte ektefelle-, samboer- og barnepensjon er at disse dekningene erstattes med en økt gruppelivsforsikring. Gruppelivsforsikringen kan også bygges opp slik at de som har forsørgeransvar får en høyere dekning.

Hovedforskjellene i pensjonsordningene

	Offentlige tjenestepensjon «bruttopenisjon»	Ny offentlig tjenestepensjon «påslagsmodell»	Innskuddspensjon	Hybridpensjon
Opptjening	30 års opptjeningstid for full medlemstid. Medlemstid utover 30 år gir ingen uttelling	Alle år gir økt beholdning	Alle år gir økt beholdning	Alle år gir økt beholdning
Avkastning	Påvirker ikke pensjonsytelsen	Påvirker ikke pensjonsytelsen	Påvirker pensjonsytelsen	Påvirker pensjonsytelsen eller reduserer reguleringspremien
Ytelse	Inntil 66 prosent av sluttlønn (levealdersjustert) individuell garanti for de som er født før 1959, nedfasing av individuell garanti for årskull tom 1962.	Sum innbetalinger + regulering av beholdning, delt på folketrygdens delingstall	Sum innbetalinger + avkastning fordelt på selvvalgt antall år med utbetaling	Sum innbetalinger + avkastning/regulering av beholdning, delt på forventet levetid (K2013)
Pensjonsgrunnlag	Fast lønn og faste tillegg (tariffavtalt). Nå maksimalt 66 000 i variable tillegg. Ikke overtidsbetaling	Fast lønn og faste tillegg (tariffavtalt). Ikke overtidsbetaling	Fastsettes i avtale. Normalt all lønn, ikke overtidsbetaling	Fastsettes i avtale. Normalt all lønn, ikke overtidsbetaling
Barnetillegg	10 prosent av bruttopensjonen per barn, men maks 90 prosent av pensjonsgrunnlaget	Ikke tilknyttet barnetillegg	Ikke tilknyttet barnetillegg	Ikke tilknyttet barnetillegg
Varighet	Livsvarig ytelse	Livsvarig ytelse	Ansatte bestemmer selv utbetalingslengde på uttakstidspunktet. Pensjonen må løpe i minimum 10 år og ikke opphøre før fylte 77 år, Arbeidstaker kan velge livsvarig ved utbetalingens start	Livsvarig eller opphørende til minst 80 år
Kjønnsnøytralitet	Lik pensjonsytelse, men høyere premie for kvinner enn for menn	Lik pensjonsytelse, men høyere premie for kvinner enn for menn	Likt pensjonsinnskudd for kvinner og menn, kan velge å ha kvinnetillegg	Lik pensjonsytelse, men høyere premie for kvinner enn for menn
Kostnader	Bedriften dekker	Bedriften dekker	Bedriften dekker for aktive medlemmer	Bedriften dekker
Pensjonskapital ved død	Pensjonskapitalen går til forsikringsfellesskapet	Pensjonskapitalen går til forsikringsfellesskapet	Pensjonskapitalen arves av etterlatte	Pensjonskapitalen går til forsikringsfellesskapet
Pensjonsregulering	G fratrukket 0,75 prosent	G fratrukket 0,75 prosent	Oppnådd avkastning	Oppnådd avkastning eller regulering
Krav til opptjening for å få en rettighet	Minst tre år samlet Tre år for uføre- og etterlatteytelser	Minst ett år samlet Tre år for uføre- og etterlatteytelser	Minst ett år i innskuddsordningen (per september 2020)	Minst ett år i hybridordningen

	Offentlige tjenestepensjon «bruttopenisjon»	Ny offentlig tjenestepensjon «påslagsmodell»	Innskuddspensjon	Hybridpensjon
Premie	Høyere premie for kvinner, eldre og høytlønnede	Høyere premie for kvinner og høytlønnede	Lik innskuddspremie for i prosent av lønn for alle uavhengig av kjønn, ved valg av kvinnetillegg høyere for kvinner	Høyere premie for kvinner grunnet høyere forventet levealder
Forvaltning av kapital	Kollektiv portefølje	Kollektiv portefølje	Individuelt investeringsvalg	Kollektiv portefølje eller individuelt investeringsvalg
Balanseføring	Ja, med varierende parametere	Ja, med varierende parametere	Nei	Ja, ved garanti. Nei, ved individuelt investeringsvalg
Etterlattepensjoner	Oppsatt rett ved mer enn 3 års tjenestetid Ikke rettigheter til samboer Lovbestemte ytelser Barnepensjon til 20 år	Oppsatt rett ved mer enn 3 års tjenestetid Ikke rettigheter til samboer Lovbestemte ytelser Barnepensjon til 20 år	Med eller uten fripoliseopptjening Kan inkludere samboerpensjon Kan inkludere barnepensjon opphørsalder seinest ved 21 år.	Med eller uten fripoliseopptjening Kan inkludere samboerpensjon Kan inkludere barnepensjon opphørsalder seinest ved 21 år.
Uførepensjon	Oppsatt rett ved mer enn 3 års tjenestetid Lovbestemte ytelse. Krav om mulighet til 30 års opptjening for full ytelse Ikke 70 prosent begrensning	Oppsatt rett ved mer enn 3 års tjenestetid Lovbestemte ytelse. Krav om mulighet til 30 års opptjening for full ytelse Ikke 70 prosent begrensning	Vanligvis ikke fripoliseopptjening Lovbestemt maks ytelse. Ikke krav om 30 års opptjening for full ytelse	Vanligvis ikke fripoliseopptjening Lovbestemt maks ytelse. Ikke krav om 30 års opptjening for full ytelse

Økonomi i dagens ordning

Pensjonsordningen i Vinmonopolet finansieres gjennom innbetaling av premie fra arbeidsgiver. De ansatte bidrar med et medlemsinnskudd på 2 prosent av lønn (inntil 12 G).

Pensjonspremien beregnes basert på alder, kjønn, lønn osv. i medlemsbestanden til Vinmonopolet. Deler av AFP og særalderspensjon er forhåndsfinansiert gjennom premieinnbetalingene. Endringspremier oppstår i forbindelser med pensjoneringstidspunkt, lønns- og G-regulering, innmeldinger av nye ansatte osv. Pensjonsordningen i SPK følges opp økonomisk gjennom årlige kontoutskrifter og fiktive fondsmidler.

I de eksemplene som er utarbeidet er det lagt til kostandene til ny ordning skal holde seg om lag på nivå med kostnadsrammene i dagens ordning, sett over noe tid. I enkelte overgangsscenarioer kan det være en kortsiktig kostnadsøkning grunnet behov for kompensasjoner.

Reguleringsansvar ved overgang

I dag har Vinmonopolet forpliktelser knyttet til de aktive medlemmene samt de som mottar pensjonsutbetaling fra ordningen i SPK og de som ble pensjonister etter 1. juni 2014. De som slutter i Vinmonopolet før pensjonsalder får en oppsatt rettighet. Denne rettigheten reguleres i takt med G-reguleringen hvert år fram til pensjonsalder, og med G fratrukket 0,75 prosent etter nådd pensjonsalder.

Forpliktelse knyttet til denne reguleringen er i Vinmonopolets ansvar, også etter en eventuell utmelding fra SPK.

Kostnader og premier

Det er som regel en forskjell mellom den årlige premien som innbetales til pensjonsordningen i SPK hvert år og den kostnad Vinmonopolet fører i regnskapet for den samme pensjonsordning. Hovedårsaken er at:

- Årlig premie inneholder kun ett års premie for dagens medlemmer med utgangspunkt i lønn og grunnbeløp slik det faktisk er i dag, mens
- Kostnaden i årsregnskapet bl.a. også tar hensyn til forventet lønns- og G-vekst frem til pensjonsalder og slik prognostiserer en fremtidig pensjonsutbetaling. Den totale estimerte pensjonsutbetalingen for den enkelte blir så omberegnet dagens kroneverdi og lineært belastet regnskapet over forventet opptjeningstid for den enkelte.

Utvikling i pensjonskostnad og innbetalt premie for Vinmonopolet i perioden 2018-2020 viser i mnok (eks. aga, inkl. egenandel.):

	2018	2019	2020 Opprinnelig estimat	2020 Nytt estimat høst '20
Pensjonskostnad i regnskapet	276	-272	104	439
Innbetalt premie	172	185	169	150

Ut fra tabellen over ser vi at den årlige pensjonskostnaden for Vinmonopolet varierer betydelig fra år til år, bare fra 2018 til 2019 med over 500 millioner kroner. De underliggende årsakene til variasjon ligger i hovedsak utenfor Vinmonopolets kontroll når man har ordning i SPK. Dette gjelder for eksempel levealderjustering, nytt reguleringsprinsipp, nye samordningsregler, ny uførepensjon, endringer i rentenivået, økt levealder og ny tariff. Kostnaden avhenger også delvis av faktorer Vinmonopolet har en viss innflytelse over, eksempelvis, lønnsutvikling, uttak av AFP og nyansettelser. I en alternativ pensjonsordning vil de sistnevnte faktorene også ha en betydning, men det kan argumenteres for at sammenhengen er enklere, eksempelvis ville 10 prosentøkt antall ansatte gi 10 prosent økt kostnad, alt annet like.

Alternativ pensjonsordning og overgangsordninger

Ny pensjonsordning

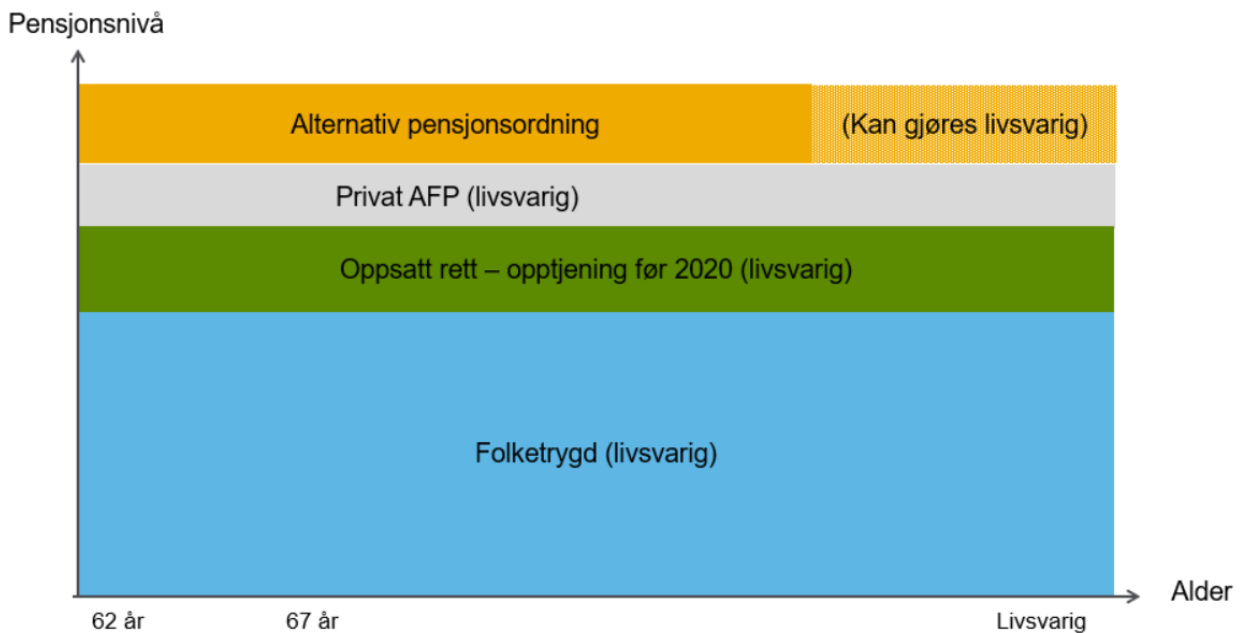
Arbeidsgruppen har fått informasjon om innskuddsordning og hybrid tjenestepensjon, og sett disse to ordningene opp mot dagens offentlige tjenestepensjon, og mot hverandre.

Det er mulig å foreta valg i en hybrid tjenestepensjon som gjør ordningen forholdsvis lik en innskuddsordning. Det er også mulig å foreta valg innenfor innskuddspensjon som trekker den i retning av en hybrid tjenestepensjon. Kostnadene vil påvirkes av hvilke garantier som tilknyttes. Kvinnetillegg og administrasjons- og forvaltningskostnader til de som slutter vil uansett komme som tillegg, dersom den sammenlignes med en innskuddspensjon uten avtale om livsvarig pensjon. På grunn av høyere kostnader i hybrid tjenestepensjon, måtte eventuelt innskuddet settes lavere for å holde tilsvarende totale kostnadsnivå som en innskuddspensjon.

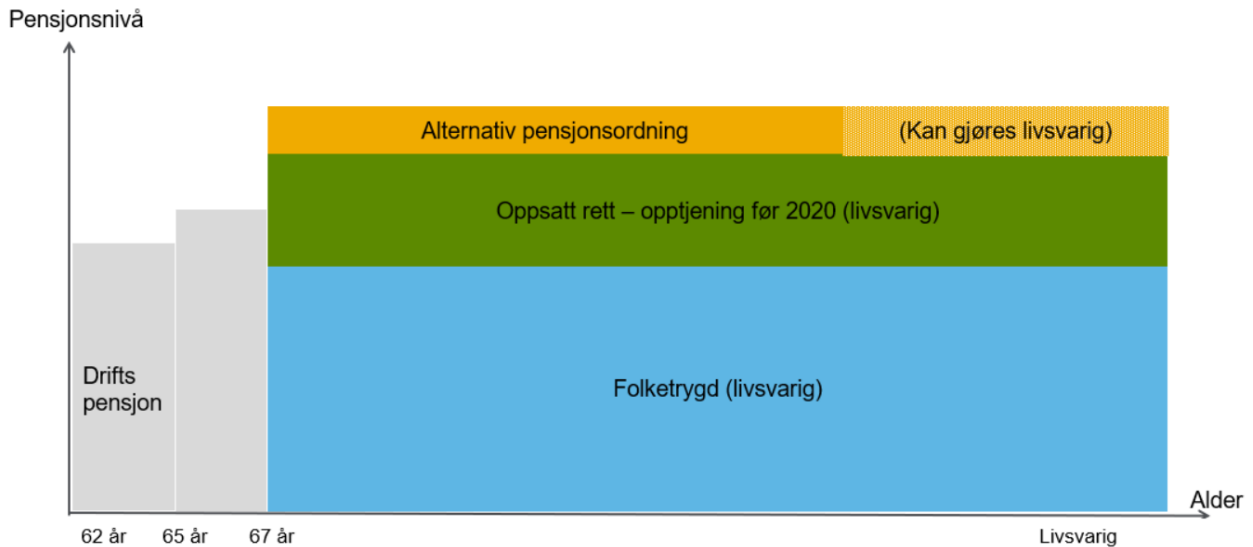
Det er i dag få leverandører som tilbyr hybrid tjenestepensjon, og et begrenset volum. Dette gir risiko for svak konkurranse. Dersom markedet for hybrid tjenestepensjon fortsetter å ha et for lavt volum til å være forretningsmessig attraktivt, er det en risiko for at produktet ikke vil ha tilbydere i framtiden.

Dersom en verdsetter større fleksibilitet knyttet til lengde på uttak, og utbetaling til egen familie ved død ivaretas dette best i en innskuddspensjonsordning som ikke er livsvarig.

Dersom en verdsetter livsvarig pensjon høyt, vil det kunne oppnås gjennom å bli igjen i dagens ordning, eventuelt hybrid tjenestepensjon eller å ha livsvarig innskuddspensjon. Det er verdt å merke seg at selv om deler av tjenestepensjonen ikke er livsvarig, ved overgang til innskudd, så er folketrygden, oppsatt rett i SPK og AFP livsvarige, se illustrasjon under, figuren viser situasjonen for en person som er under 55 år ved en tenkt overgang per 1.1.2020.



Den neste figuren viser en tenkt situasjon for personer som er født til og med 1962, der offentlig AFP blir erstattet av en tilsvarende driftspensjon for disse årskullene.



Nivå i ny innskuddsordning/hybrid tjenestepensjon

Når det gjelder nivå på innskuddsordning er det gjort eksempelberegninger på ulike innskuddsnivåer.

Det som har vært viktig ved vurdering av nivå, er å kunne tilby en attraktiv pensjonsordning for dagens ansatte, og i forbindelse med senere rekruttering, i tillegg til at framtidig kostnad er innenfor dagens kostnadsrammer.

Egenandel fra arbeidstaker

Det er fullt mulig å fortsette med egenandel i ny pensjonsordning, og det er ikke uvanlig å gjøre dette blant bedrifter som konverterer fra en offentlig tjenestepensjon, der den ansatte i dag bidrar med 2 prosent.

Privat AFP

Ved overgang til en ny pensjonsordning må det på grunn av tariffavtale i Spekter må det tilknyttes privat AFP. For å få rettighet til privat AFP er det blant annet et vilkår at man må ha vært medlem i AFP ordningen i 7 av de siste 9 år før fylte 62 år. Det betyr at ansatte som har fylt 55 år på overgangstidspunktet ikke vil ha mulighet til å innfri ansienitetskravet til privat AFP.

Overgangsordninger for dagens ansatte

Beregningsmessig tap ved 67 år

Endringen fra en offentlig tjenestepensjon til en alternativ pensjonsordning vil kunne gi et «pensjonstap» for enkelte. Det vil si at det vil være en forskjell mellom forventet pensjon/pensjonskapital ved å beholde dagens ordning og forventet pensjon/pensjonskapital etter overgangen til ny pensjonsordning ved 67 år.

Ved beregningen av hvorvidt det foreligger et økonomisk tap er det differansen mellom beregnet pensjonskapital fra dagens offentlige tjenestepensjonsordning, og beregnet saldo på innskudds- eller hybrid tjenestepensjon pluss pensjonskapitalen tilhørende oppsatt rettighet ved 67 år, som legges til grunn.

Det er i regneeksemplene beregnet en kompensasjon ut fra at nåverdi av arbeidsgiverfinansiert pensjon skal være lik før og etter overgang. Det er tatt utgangspunkt i forutsetninger fra Norsk Regnskapsstiftelse i august 2020.

Beregning som viser et tap vil kunne gi grunnlag for årlig kompensasjon i form av en fast prosentsats av pensjonsgrunnlaget hvert år fram til fylte 67 år.

Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønnsutbetaling så lenge du er ansatt i Vinmonopolet, og opphører senest ved fylte 67 år.

Kompensasjonen vil være gjenstand for inntektsbeskatning som ordinær lønn, dette er hensyntatt i eksempelberegningene.

Mulig AFP over drift

Ved overgang til innskudds- eller hybrid tjenstepensjon for personer uten tilstrekkelig ansiennitet til å tre inn i den private AFP-ordningen, kan gammel AFP videreføres som en driftsbasert pensjonsordning for dagens ansatte.

Effekter av overgang for dagens ansatte

Forutsetninger i beregninger

Følgende forutsetninger er lagt til grunn i beregningene som sammenligner dagens og ny ordning:

	Forutsetninger	
	Hybrid tjenstepensjon	Innskuddspensjon
Innskuddssats, bedriftens andel fra 0-7,1 G	6,5%	7%
Innskuddssats, bedriftens andel fra 7,1-12 G	19%	20%
Egenandel	2% i alle ordninger	
Lønnsvekst før 37 år	2,0 %	
Lønnsvekst mellom 37 og 47 år	2,0 %	
Lønnsvekst mellom 47 og 57 år	2,0 %	
Lønnsvekst mellom 57 og 67 år	2,0 %	
G-vekst	1,75 %	
Avkastning før 57 år innskuddsordning	3,75 %	
Avkastning etter 57 år innskuddsordning	2,75 %	
Privat AFP	Tatt hensyn til for de under 55 år	
Ny offentlig AFP	Regnet inn for årskull > 1963	
Gammel offentlig AFP	Ikke regnet inn, løses gjennom pensjon over drift	
Skatt	Ja	
Levealderstariff	K2013FT	
Levealdersjustering offentlig tjenstepensjon	Iht. prognose for forholds- og delingstall fra NAV (juni 2020)	

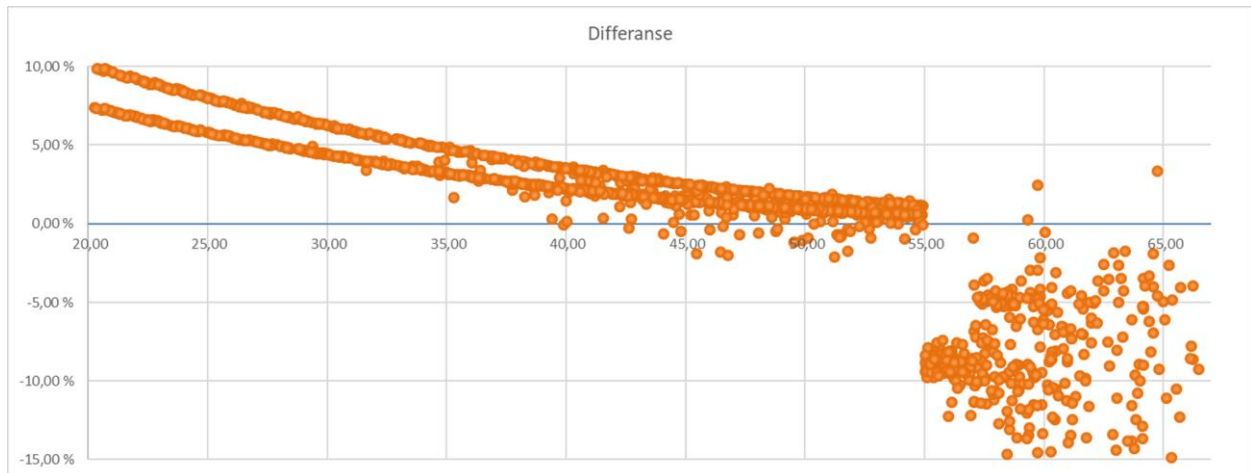
Pensjonsgrunnlag

I eksempelberegningene er det likt pensjonsgrunnlag i dagens og ny innskudds- eller hybrid tjenstepensjonsordning. Ved en faktisk overgang kan grunnlagene bli ulike da det ikke er noen begrensning på faste og variable tillegg i en innskuddsordning. I dagens offentlige tjenstepensjonsordning er det en begrensning på variable tillegg.

Resultat av beregninger

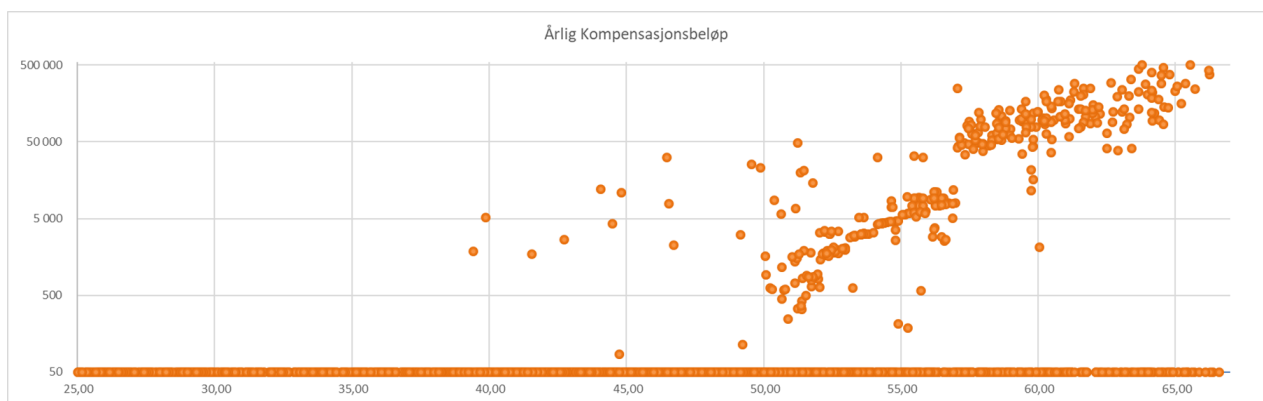
Figurene under viser hvordan alle ansatte kommer ut med innskudds- eller hybrid tjenstepensjon sammenlignet med dagens offentlige tjenstepensjon, gitt forutsetningene over. Det viser at de fleste yngre ansatte kommer bedre ut med ny ordning. Sammenligningene viser pensjon fra 67 år. AFP for personer født t.o.m 1962 forutsettes løst med driftspensjon tilsvarende gammel AFP.

Plott 7/20/2 innskudd mot offentlig



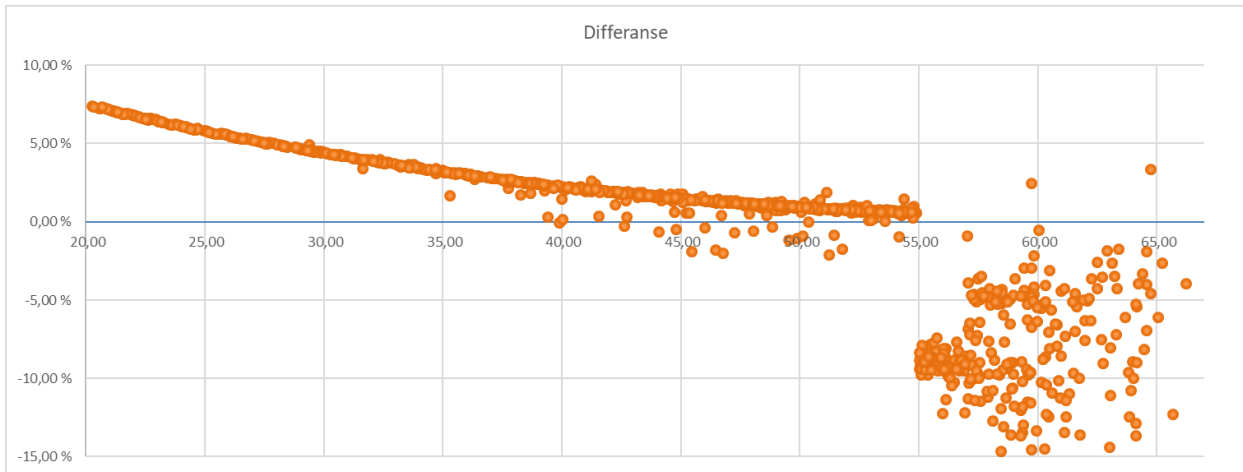
Verdi på y-aksen er samlet pensjonsnivå i ny fratrukket samlet pensjonsnivå i gammel. X-aksen er alder.

Plott kompensasjoner 7/20/2 innskudd mot offentlig

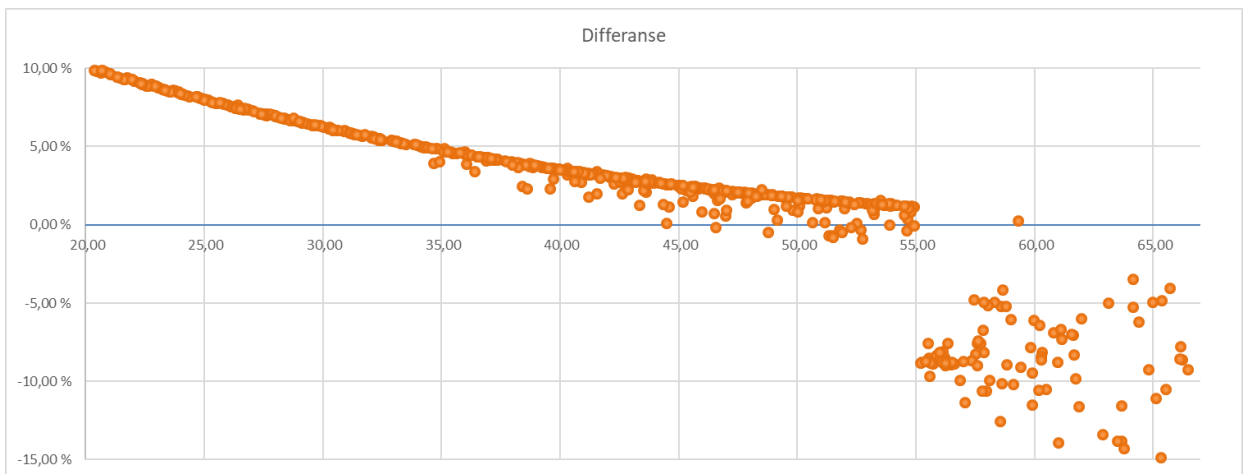


Y-aksen er logaritmisk og viser nødvendig årlig kompensasjonsbeløp. X-aksen er alder

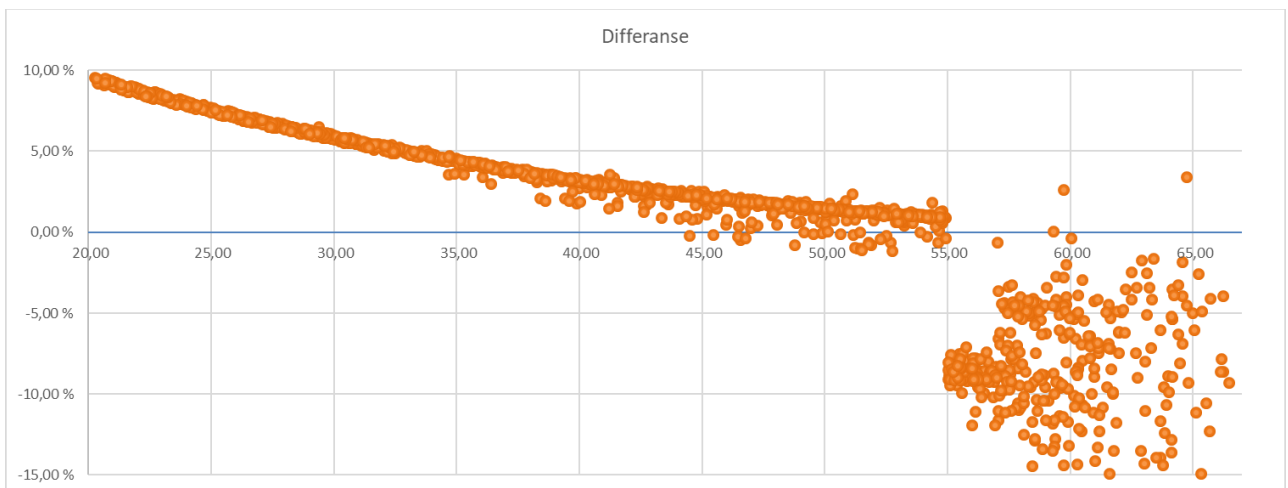
Plott 7/20/2 innskudd mot offentlig - kvinner



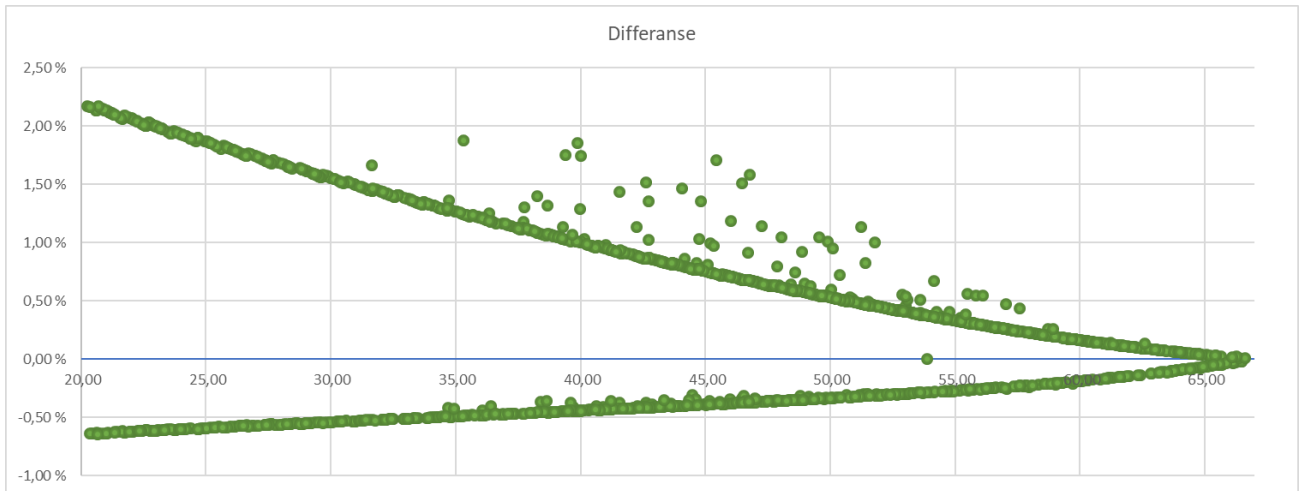
Plott 7/20/2 innskudd mot offentlig - menn



Plott 6 ½ -19 - 2 hybrid mot offentlig



Hybrid 6 ½ -19 - 2 mot innskudd 7 – 20 - 2



Figuren viser alle ansatte der y-aksen er samlet pensjon hybrid fratrukket samlet pensjon innskudd. Figuren kan generelt tolke slik at plottet over null på x-aksen utgjøres av kvinner, mens plottet under null utgjøres av menn. Menn får litt lavere pensjon fordi satsene er litt lavere, mens kvinner kommer bedre ut grunnet kvinnetillegget.

Alternative overgangsløsninger

Lukking på dato med frivillig valg

Med **lukking på dato med frivillig valg** menes at ordningen lukkes på et bestemt tidspunkt f.eks. 1. januar 2022. Alle dagens medlemmer beholder den offentlige tjenstepensjonsordningen, men får et valg om å gå over til ny ordning, f.eks. innen 1. juli 2022. Alle nye ansatte etter lukketidspunktet går inn i ny ordning.

Vår erfaring er at dette er et alternativ som ansatte og tillitsvalgte, i første omgang setter stor pris på. I utgangspunktet oppleves det positivt at det gis valgmulighet for eksisterende ansatte. Det er imidlertid vår erfaring, etter flere prosesser med både valgfri og obligatorisk overgang, at valgfri overgang forsetter en omfattende informasjons- og veiledningsprosess slik at den enkelte kan ta et godt valg for seg.

Pensjon er noe mange ser på som vanskelig. I en slik situasjon må hver enkelt ta et personlig valg og ta stilling til blant annet følgende faktorer:

- Forventet fremtidig lønnsvekst
- Forventet utvikling i folketrygdens grunnbeløp (G)
- Forventet avkastning i ny ordning
- Eventuelle endringer i fremtidig offentlig tjenstepensjon
- Levealdersjustering
- AFP-løsning

Dersom Vinmonopolet velger frivillig overgang, antar vi, basert på erfaring, at 25 til 35 prosent av de ansatte velger overgang til ny ordning. Andelen som objektivt sett ser ut til å tjene på det er betydelig høyere, om lag 70 prosent.

Lukking på alder og dato

Med **lukking på alder og dato** menes at de som er for eksempel 53 eller eldre kan velge å beholde dagens ordning. Yngre må gå over til ny ordning fra en gitt dato. Alle nyansatte etter den gitte datoen kommer inn i ny ordning.

Tvungen overgang

Tvungen overgang innebærer at alle fra en gitt dato går over i ny ordning. En ulempe med dette alternativet er at ansatte over 55 år ved dette alternativet ikke vil ha rett på privat AFP ordning, men det må det likevel betales premie til den private AFP ordningen for alle ansatte.

Også obligatorisk overgang for alle vil medføre videre premieinnbetaling til SPK og kostnadsføring i regnskapet knyttet til regulering av pensjonister og oppsatte rettigheter. Dette kan være en krevende modell å oppnå enighet om.

Hva er vanlig?

Blandt større statlige virksomheter har en grad av frivillighet og/eller alderslukking vært det mest vanlige. Enkelte virksomheter har allikevel valgt tvungen. Ved tvungen overgang og lukking på alder har det vært vanlig å kompensere beregningsmessig tap fra 67 år fullt ut, ofte med et tillegg i lønn frem til 67 år. Enkelte har også supplert kompensasjon med en driftspensjonsløsning, særlig for AFP.