

Ny offentlig tjenestepensjon

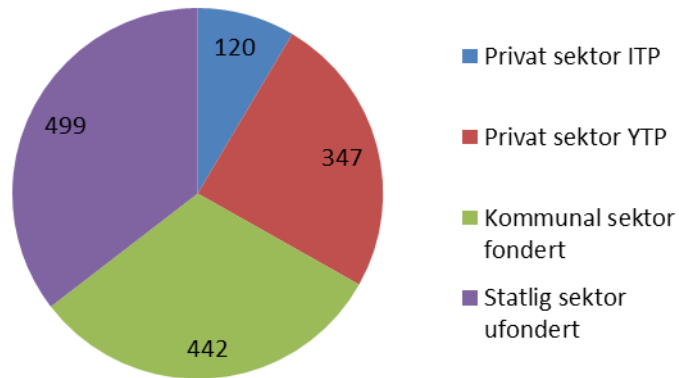
Odd Arild Grefstad
Konsernsjef

Forsikringskonferansen 26. januar 2016

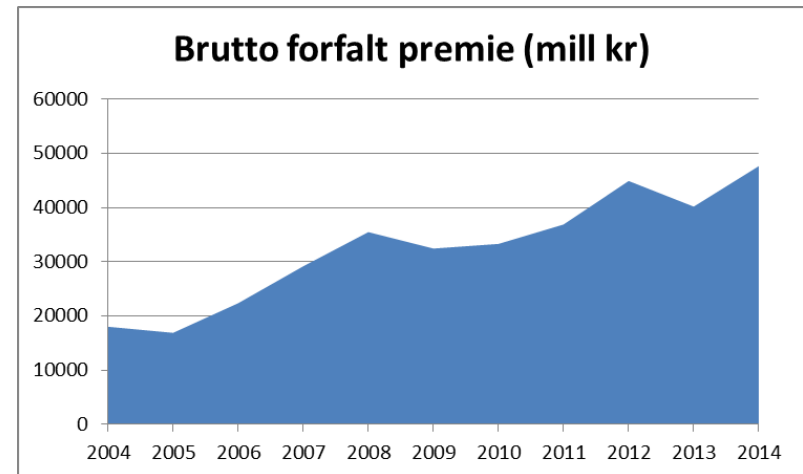
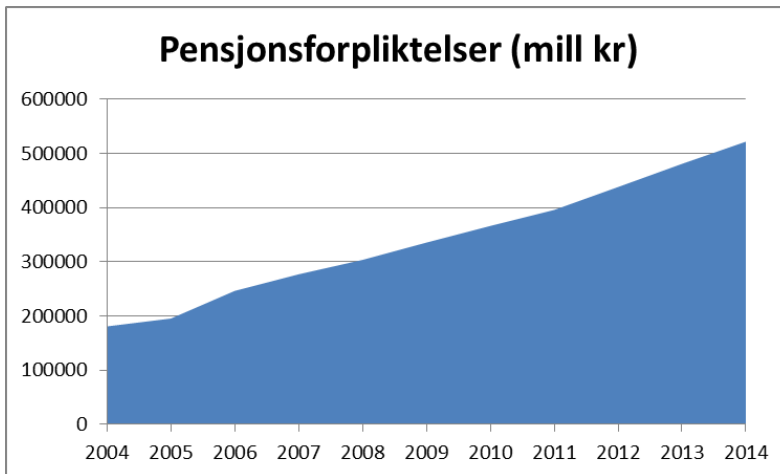


Offentlig tjenestepensjon – en viktig del av pensjonssystemet...

Forsikringsforpliktelse, mrd kr



Offentlig sektor:
1/3 av arbeidsstyrken og 2/3
av tjenestepensjonsformuen



... hvor det må gjøres betydelige endringer

Pensjonssystemet

- Innføre samme incentiver til å stå i arbeid som privat sektor
- Alleårsopptjening.
- Mulighet til å kombinere arbeid og pensjon uten avkortning

Arbeidsmarkedet

- Dagens ordning hindrer mobilitet mellom offentlig og privat sektor

Ansatte

- Avklare pensjonsregler for ansatte født etter 1958
- Gi offentlig ansatte samme frihet til å kombinere arbeid og pensjon ansatte som i privat sektor

Arbeidsgiver

- Mer forutsigbare pensjonskostnader for kommuner og offentlige arbeidsgivere

Konkurransen

- Ny pensjonsordning bør legge til rette for konkurranse

Godt utgangspunkt – komplisert løsning

- Sundvolden-erklæringen:
 - *Regjeringen vil fortsette gjennomføringen av pensjonsreformen i både privat og offentlig sektor. Dette innebærer blant annet at man sammen med partene i arbeidslivet **finner løsninger som reduserer forskjellene** mellom pensjonssystemene i privat og offentlig sektor.*
- Det prinsipielle utgangspunktet er godt...
 - Alle år i jobb skal gi pensjonsopptjening
 - Tjenestepensjonen skal beregnes uavhengig av folketrygden (nettoordning)
 - Pensjon kan tas ut fleksibelt fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning
- Men foreslått modell (påslagsordningen) fremstår som mer komplisert enn nødvendig
 - Selv om: *"Hybridordningene er godt tilpasset pensjonsreformen, og arbeidsgruppen mener derfor at slike ordninger kan være et godt utgangspunkt for en ny offentlig tjenestepensjonsordning".*
 - Garantert regulering av opptjente rettigheter *"... selv om dette over tid trolig gir en lavere regulering enn å regulere med avkastningen på pensjonsmidlene".*

Påslagsmodellen vs hybrid

	Påslagsmodellen	Hybrid
Årlig opptjening	Årlige innskudd for lønn inntil 12 G, kan ha høyere innskudd fra 7,1 G Lik opptjeningsprosent for kvinner og menn	Årlige innskudd for lønn inntil 12 G, anledning til høyere innskudd fra 7,1 G Høyere innskudd for kvinner
Regulering av tidligere rettigheter	Alminnelig lønnvekst (G)	Alminnelig lønnsvekst (G) / lønnsvekst i foretaket / avkastning
Arv av kapital i opptjeningsperioden	En sjablonmessig dødelighetsarv er innarbeidet i delingstallene	Faktisk dødelighetsarv tilføres løpende
Fordeling av livsvarig utbetaling	Baseres på delingstallet i folketrygden (kjønnsnøytral, fastsettes endelig ved 62 år) Konsekvens: Beholdningen som representerer arbeidstakernes rettigheter ≠ nødvendig kapital	Baseres på levealder iht forsikringsselskapene tariffer (ikke kjønnsnøytral)
Regulering under utbetaling	Alminnelig lønnsvekst (G) fratrukket 0,75 prosent	Alminnelig lønnsvekst (G) fratrukket 0,75 prosent / avkastning

- Forskjellene fra hybridene følger av ønsket om kjønnsnøytralitet både for innbetalinger og utbetalinger



Møter forslaget endringsbehovene?

Pensjonssystemet	<ul style="list-style-type: none">• Blåkopi av ny folketrygd• Alleårsopptjening, pensjonsbeholdning, fleksibelt uttak, og levealdersjustering• Men: Introduserer enda et tjenestepensjonsprodukt	✓ ?
Arbeidsmarkedet	<ul style="list-style-type: none">• Legger til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor	✓
Ansatte	<ul style="list-style-type: none">• Gir klarhet for yngre arbeidstakere• Samme frihet til å kombinere arbeid og pensjon ansatte som i privat sektor	✓
Arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">• Noe mer forutsigbart ved å gå bort fra sluttlønnsprinsipp, men fortsatt reguleringsansvar for fratrådte og pensjonister	?
Konkurransen	<ul style="list-style-type: none">• Et skritt i riktig retning, men tilstrekkelig?• Detaljene kan avgjøre.	?

Blir det mer konkurranse? Kanskje.

- Avhenger til en viss grad av produktegenskaper, men mest av overgangsregler
- Produktegenskaper
 - Påslagsmodellen er ulik eksisterende ordninger i privat sektor
 - Leverandørene kan bygge på etablert hybridløsning men må investere i systemløsninger og kompetanse knyttet til særtrekkene ved påslagsmodellen
- Overgangsregler
 - Viktig at det etableres et klart skille mellom gamle og nye rettigheter
 - Eksisterende ordning lukkes
 - Eldre arbeidstakere fullfører opptjeningen i denne, yngre får oppsatte rettigheter
 - Nødvendig med to overføringsavtaler? En for gammel og en for ny ordning.
- Etablering av ny pensjonsordning er krever anbudsutsettelse
 - EØS-avtalen og anskaffelsesregelverk krever anbudsutsettelse ved etablering av nye kontrakter eller vesentlige endringer i eksisterende kontrakter