

7.3.2015

Utarbeidet av Arve G Myrvang

For Kirkerådet ved Jan Rune Fagermoen

## 1. INNLEDNING

Den 4 mars mottok jeg mail fra Jan Rune Fagermoen i Kirkerådet som anmodet meg om å gi min vurdering og evt. anbefalinger knyttet til notatet «Staten og Den norske Kirke – Kirkemøtet 2015 – Siste versjon 3 mars», og da spesielt kapittel 14 PENSJONSORDNINGEN som omhandler kirkens handlingsalternativer knyttet til tjenestepensjonsområdet etter et skille mellom Kirke og Stat.

Jeg har lest notatet og deretter kontrollert aktuelle bestemmelser i lover og forskrifter. Pensjonsområdet er som kjent et saksområde som er i kraftig forandring og det råder mye usikkerhet hos mange.

## 2 DAGENS LØSNINGER

Dagens løsning er at den gruppen innen kirken som er ansatt i staten (prester m.v) er medlem av Statens Pensjonskasse (heretter SPK) og de som har sitt arbeidsforhold knyttet til de lokale kirkene / sognene er ansatt i kommunene og har da samme pensjonsordning som øvrige kommunalt ansatte, de fleste er enten i KLP eller i egen pensjonskasse.

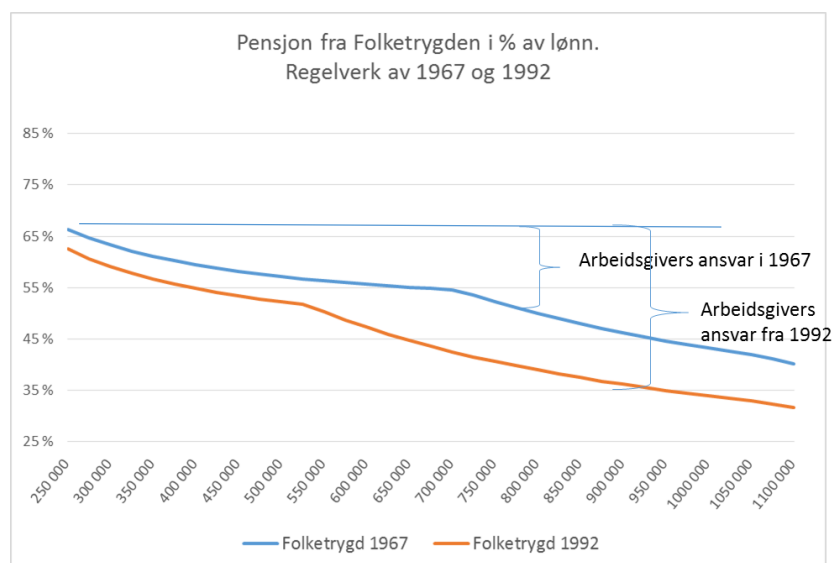
Mens da kommunale pensjonsordningene er fondert slik at kontantverdien av alle fremtidige pensjonsforpliktelser er balansert mot aktiva som pensjonsinretningen disponerer over, er SPK mer eller mindre ufondert og «lener» seg på statens evne til å gjøre opp sine forpliktelser.

Begge nevnte ordninger vurderes om svært gode og gir en fremtidig pensjon beregnet sammen med folketrygdens ytelser på 66 %. Begge pensjonsinretningene krever inn medlemsinnskudd på 2 % av pensjonsgrunnlaget fra medlemmet selv. For lavtlønte og / eller ansatte i deltidsstillinger kan dette pensjonsinnskuddet dekke en betydelig andel av pensjonskostnaden, da folketrygden dekker en høy andel av totalen for sidde gruppene.

## 3 ENDRINGER I DEMOGRAFI HAF KREVET ENDRINGER I FOLKETRYGDEN

Når folketrygden ble innført i 1967 var gjennomsnittlig gjenstående levetid for en 60 år gammel mann på 17,3 år. Når man konstaterte og tok konsekvensen av at den finansielle belastningen ved den allmenne folketrygden på statens finanser ble for høy i 1992 var antatt gjenstående levetid for 60 åringen økt til 18,7 år. I 2012 ble det samme tallet fastsatt til 22,3 år eller nesten 30 % mer enn i 1967. I den samme perioden har vi i Norge økt vår levestandard betydelig, noe som fører til høyere pensjonsbeløp pr. individ. Dette var bakgrunnen for at Folketrygden igjen ble «modernisert» i 2010 og da lagt om fra et system som definerer ytelsen gjennom opparbeidelse av pensjonsrett i form av et årlig innbetalt beløp til et system der man gjennom livet bygger opp en pensjonsformue som skal disponeres «når den dag kommer».

Endringen i folketrygden i 1992 ble slik:



Som det fremgår flyttet en betydelig del av pensjonsansvaret seg fra staten og folketrygden til arbeidsgivers pensjonsplan, dersom eks. et 66 % pensjonsnivå skulle opprettholdes.

Som følge av endringen i 2010 har man tatt enda ett steg i retning av å la arbeidsgiver ta ansvaret for å oppfylle et pensjonsnivå som en % av tidligere lønn, slik en 66 % plan fremstår.

Det de færreste har fått med seg er at man nå 5 år etter endringen ikke har besluttet hvordan en beregnet folketrygd i en samordningsberegning skal utføres, hva gjelder personene født i 1962 og senere, men «later som» om de er født i 1962. Dette fordi denne gruppen vil få hele sin folketrygd fra det nye systemet der ytelsen ikke lar seg beregne før man når pensjonsalderen og «pensjonsformuen» og pensjonsalder (fleksibel fra 62 år) er kjent.

Det som er rimelig sikkert er at en pensjonsplan som tilsynelatende skal gi et pensjonsnivå på 66 %, vil komme ut med en lavere pensjon for denne gruppen.

Hvis dette skal unngås og en s.k. «bruttogaranti» skal opprettholdes, vil det etter all sannsynlighet bli arbeidsgiver som må finansiere dette når den tid kommer.

#### 4. LØSNINGSALTERNATIVENE

##### 4.1 Ytelsesplan 66 % med fradrag av ytelsen fra folketrygden

Det fremgår tydelig at man ikke har motforestillinger mot å la kirkens medarbeidere bli værende i SPK og dermed beholde den 66 % pensjonsplan de alltid har hatt. Det fremgår også at man gjerne vil la kirken bruke 3 år på å bestemme seg og dermed sikre at man ikke kommer i noen haste-situasjon.

Det er to forhold her man må være klar over:

- Kirken kommer til å motta et rammetilskudd uten noen øremerking som bidrag til å finansiere virksomheten. Det antas at rammetilskuddets størrelse vil være en direkte

forlengelse av kostnadene i dagens situasjon, herunder kostnader til tjenstepensjonsordningen. Andre virksomheter som er frivillig med i SPK har i dag en årlig kostnad til denne ordningen på mer enn 20 % av lønnsgrunnlaget.

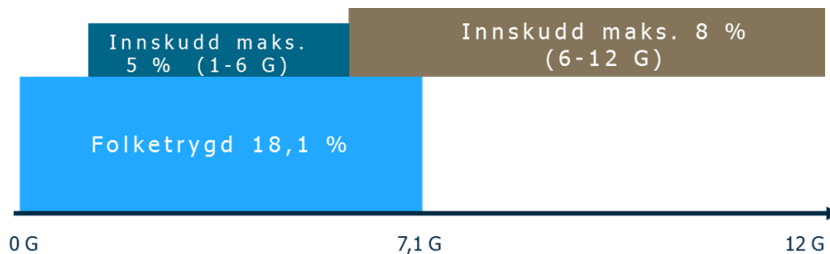
Det fremgår videre klart og tydelig at dersom kostnadene til en tjenstepensjonsordning senere øker, hvilket det er god grunn til å anta at den gjør, vil det ikke bli kompensert for dette ved fastsettelse av rammetilskuddet. Kostnaden vil med andre ord føre til redusert finansiering av andre deler av kirkens virksomhet.

- b. Som tidligere nevnt fremgår det av SPK's hjemmesider at regelverket for beregning av fradraget for folketrygd for personer født i 1962 eller senere ikke er klart. Disse personene er i dag 53 år gamle. Det er grunn til å tro at alle disse får sin folketrygd beregnet som om de var født i 1962 og at folketrygden dermed blir beregnet å være større enn den faktisk kommer til å bli. I realiteten innebærer dette at planen suksessivt kommer til å senke sitt totalnivå for de yngre gruppene, med størst avvik for de yngste.

I et slik alternativ kunne man teoretisk tenkt seg at man istedenfor å bli i SPK etablerer ytelsesplanen i en egen pensjonskasse eller som forsikret løsning. Det finnes ingen åpenbart gode grunner til å gå inn på slike alternativer.

#### 4.2 Innskuddsplan med høyeste lovlige pensjonsinnskudd fra arbeidsgiver

Tidligere (fram til 31.12.2013) var de øvre grensene for pensjonsinnskudd i Lov om innskuddspensjon» klart utilstrekkelige for å kunne komme i nærheten av ytelsene i en offentlig pensjonsplan på 66 % av sluttlønn.

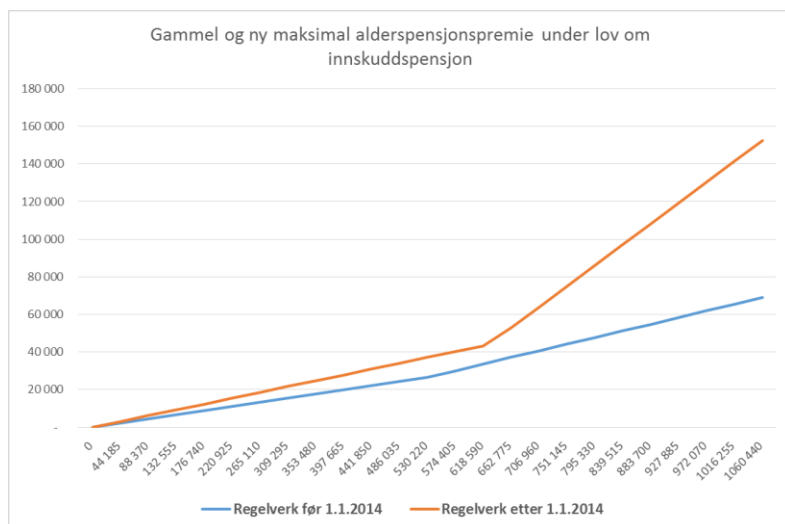


Spesielt for de med lønn over 6 x Grunnbeløpet (kr 530 000) ble pensjonsinnskuddet magert.

Fra 1.1.2014 ble imidlertid grensene endret slik at man i dag kan innbetale et betydelig høyere pensjonsinnskudd, spesielt for de med lønn over 7,1 x G (kr 627 000)



Den faktiske forskjellen i kroner målt mot lønn blir etter 2014 slik:



Med disse sparesatsene blir innskuddspensjonsløsningen straks mer attraktiv og på mange måter også bedre enn den tradisjonelle ytelsesplanen. Pensjonsinnskuddet (d.v.s. kostnaden) varierer nå fra 7 % til 14 % av lønn og vil med uendret pensjonsplan ikke bli endret. Dette gir god finansiell mulighet til å knytte til gode risikodekninger knyttet til tidlig død eller tap av arbeidsevne / uførhet og andre personalgoder før man kommer opp i ytelsesplanens kostnadsramme på ca 20 + %.

Under her har jeg laget eksempler med henholdsvis lønn kr 300 000 og kr 750 000 og effekten dersom alderspensjon tas ut ved 67 eller 70 år.

Beregningsforutsetningene er at personene har hatt samme lønn fra 30. år til pensjonering og at midlene har hatt en realavkastning på 2,5 % hvert år. I den virkelige verden finnes neppe slike eksempler, men de synliggjør noen viktige poeng.

#### Beregning alderspensjon ved ulik alder - Beløp i kr 1000

Lønn i hele karrieren	kr 300 000		kr 750 000	
	67	70	67	70
Pensjonsalder	67	70	67	70
Antatt Folketrygd	177,3	177,3	305	305
Statens Pensjonskasse	20,8	20,8	190	190
Sum nåværende ordning - SPK	198,0	198,0	495,0	495,0
Pensjon % av lønn	66,0 %	66,0 %	66 %	66 %

Lønn i hele karrieren	kr 300 000		kr 750 000	
	67	70	67	70
Sum sparesaldi ITP plan	1 609	1 798	5 743	6 419
Antatt gj st leveår	18	17	18	17
Årlig pensjon	109	127	390	457
Antatt folketrygd	177	177	305	305
Sum ny ITP ordning	287	305	695	761
Pensjon % av lønn	96 %	102 %	93 %	102 %

Som man ser kommer både de midlere og høyere lønte bedre ut enn i en 66 % bruttopensjonsplan. Dette krever imidlertid at pensjonsinnskudd har kommet inn i planen hver

år fra 30 år til pensjonsalder da man har stor effekt av rente-effekten, knyttet til høye tidlige pensjonsinnskudd.

#### **4.3 Lukket ytelsesplan i SPK og innskuddsplan for de med mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.**

Dette alternativet synes å være et godt alternativ for alle / de fleste grupper ansatte. Dette fordi den lar de eldste som aldri har fått noen pensjonsinnskudd i yngre år og som har stolt på at de «er godt sikret» gjennom medlemskapet i SPK, bli der. De som har mest å tape på en endring blir dermed godt ivaretatt.

For nyansatte og de som er yngre enn 52 år blir dermed flyttet over i en innskuddsbasert pensjonsplan som er fullt ut på høyde med hva som er oppnåelig i privat sektor i dag. Det bør her tilføyes at allerede opparbeidet pensjonsrett i SPK beholdes og blir aktivert ved pensjonering.

Som vist i regneeksemplet, kan de aller yngste komme ekstremt godt ut av en slik løsning mens de mellom 40 og 52 år nok kan få følbare svekkelser, noe man i privat sektor i mange tilfelle har kompensert med litt høyere lønn.

#### **5. FORHOLDET TIL AVTALEFESTET PENSJON, - AFP**

AFP i offentlig sektor er en ren tidligpensjonsordning som løper fra 62. eller 65. år til avtalt pensjonsalder, - normalt 67. Forutsetningen for å få AFP er at man faktisk lar seg pensjonere og enhver inntekt i AFP perioden vil føre til en reduksjon i AFP.

Ordningen fungerer åpenbart etter forutsetningene, selv om mange i off. sektor nok synes at man i privat sektor har fått en bedre ordning.

I privat sektor er det slik at kravet til å kunne ta ut AFP (i tillegg til at man faktisk omfattes av ordningen) at man tar ut pensjon fra folketrygden. Det er intet krav at man slutter å arbeide eller at man tar ut sin egen tjenstepensjon. Ordningen er slik at man får ut et forhøyet beløp fram til 67. år og deretter et lavere beløp resten av livet. Dette skal kompensere for at folketrygdens ytelser blir redusert dersom man tar ut pensjonen tidligere enn 67. år. Denne ordningen oppleves som en fleksibel og gunstig ordning som også stimulerer til å fortsette å arbeide så lenge som mulig og beholde gevinsten av dette selv.

Den eventuelle gruppen som blir værende i SPK vil fakke inn under ordningen for offentlig AFP, mens den gruppen som evt. flytter over i en innskuddsplan antakelig vil kunne få tilslutning til regelverket for privat sektor.

#### **6. HØRINGSUTTALELSENE**

De høringsuttalelsene som er gjengitt i dokumentet viser betydelig skepsis mot alle alternativer til å beholde medlemskap i SPK og den tradisjonelle 66 % planen. Dette er langt fra uventet og har etter min oppfatning 3 hovedårsaker inkl. kombinasjoner av disse.

I minst en høringsuttalelse ble det fremholdt at muligheten for boliglån i SPK var viktig og ønskes sikret. Til dette er å si at alle de store leverandørene av tjenstepensjon har velutviklede fordelsprogrammer for annen sparing, lån m.v. som vurderes å være klart konkurransedyktig til SPK.

##### **a. Frykten for det ukjente**

Det er en utbredt oppfatning at pensjon i SPK er «pensjonsverdenens 1. klasse». Ordningen er kjent, velprøvd og oppfattes som enkel å forholde seg til. De fleste opplever pensjonsteknikk som komplisert og litt utilnærmelig. Når man så har en «trygg» og god løsning, hvorfor da ønske seg noe annet?

**b. Innskuddspensjon er en mindreverdige løsning!**

Svært mange, både i privat og offentlig sektor har festet seg i en oppfatning om at ytelsesbaserte pensjonsordninger (Defined benefit plan eller DB Plans) er langt overlegen en innskuddsbasert løsning (Defined Contribution plans eller DC Plans). Noe av denne oppfatningen kommer åpenbart fra det faktum at grensene for maksimalt pensjonsinnskudd til en innskuddsbasert pensjonsordning i Norge var klart utilstrekkelig fram til 1.1.2014. Innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger. Faktum er at den mest vanlige modellen ute i verden er DC Plans. I vårt naboland Sverige finnes etter hva jeg kjenner til ikke «ny pensjonsopptjening» i annet enn DC Plans / innskuddsbaserte planer. Årsaken er at de innskuddsbaserte planene gir større fleksibilitet for den sikrede m.h.t. valg av pensjonsalder og en bedre fordeling av pensjonskostnaden / innbetalingene gjennom arbeidslivet. De tidligere mest anvendte Ytelsesbaserte planene / DB plans har som egenskap at det blir gjort svært lave innbetalinger til alderspensjonen i ung alder og «tyngden» av innbetalingene vokste kraftig de siste årene før pensjonsalder. I et samfunn med rimelig god lønnsvekst, både generelt og gjennom individets karriere gjør denne teknikken ganske «giftig», da det å gi et lønnstillegg til en eldre arbeidstaker har som konsekvens en kraftig innbetaling av en engangspremie for å sikre «lineær pensjonsopptjening». I en innskuddsplan vil premien øke direkte proporsjonalt med lønnsvekst, uavhengig av alder».

**c. Investeringsrisikoen flyttes over på arbeidstakeren**

Selve ordet «risiko» har åpenbart ulikt innhold hos ulike grupper mennesker. Noen tror at man ved å måtte overta investeringsrisikoen, kan risikere å «spekulere bort hele pensjonen». Sannheten er at alle de store pensjonsinnretningene / forsikringsselskapene har flere ulike forvaltningsformer som gjør at den enkelte ganske sikkert finne en modell som passer for seg selv. I den ene ytterligheten kan man bestemme at de sikrede skal være investert i «faste profiler», der man har en høy aksjeandel med god spredning i ung alder og så trappes aksjeandelen ned og erstattes av rentepapirer med liten svingningsrisiko mot pensjonsalder. I den andre enden av skalaen kan man velge «fritt investeringsvalg», men innenfor et forhåndsdefinert «investeringsunivers», der pensjonsinnretningen går god for kvaliteten på de ulike fondene og fondsselskapene som gjøres tilgjengelig. Alle de store pensjonsforsikringsselskapene har utbud av både egne fond og eksterne fond slik at kundene enkelt kan sammenlikne.

Ved investere i aksjefond med god risikospredning, vil resultatet over en investeringsperiode på 20 – 30 år nærmest som en naturlov, bli langt bedre enn resultatet av bankinnskudd. Dette kommer fra det enkle faktum at dersom en virksomhet som aksjefondet vurderer å kjøpe seg inn i ikke leverer langt bedre avkastning enn risikofri rente, vil man ikke investere i selskapet og selskapet som sådan vil heller ikke klare å låne penger for å finansiere seg selv.

Mange med innskuddsbasert pensjon konsentrerer seg om noen få fond med litt ulik investeringsprofil / fokus på næring eller verdens del.

Tre ganske kjente fond i tre ulike fondsselskap med ulikt investeringsfokus kan være egnet til å illustrere dette.

Fondets navn	Fondets investeringsfokus	Gjennomsnittlig årlig avkastning siste 5 år
Skagen KonTiki A	Store selskaper i nye markeder i utvikling som Korea, India og Brasil	7,91 %
Holberg Global	Store multinasjonale selskaper i hele verden	14,08 %
Delphi Nordic	Store selskaper med nordiske / skandinaviske eiere og hovedkontor	18,15%

I forvaltning av pensjonsmidler med 20 – 30 års investeringshorisont, er gjennomsnittlig avkastning fram til pensjonsalder ekstremt viktig. Som en tommelfingerregel kan man si at 1 % poeng meravkastning betyr ca 20 % mer pensjon når den tid kommer.

Investering i bankinnskudd ville gitt 2 – 3 % avkastning og investerings obligasjoner med «risikofri rente» ville gitt 4 – 6 % avkastning.

Dersom investeringsmarkedene mot formodning kolliderer og fondenes aksjeinnehav skulle miste sin verdi, vil vi være i en situasjon med uhyrlig omgang, der kanskje sikring av pensjoner ikke vil få særlig oppmerksomhet. I en slik situasjon vil heller ikke SPK kunne overleve og møte sine forpliktelser.

For folk i forsikrings- og finansnæringen betyr ordet «risiko» egentlig svingningsrisiko, der høy svingningsrisiko også gir høy forventet avkastning, - ikke tap.

## **7. FORSLAG OM HVORDAN KIRKEN BØR FORHOLDE SEG TIL SITUASJONEN**

Det fremgår av det oversendte notatet at Kirken gis romslig tid til å utrede og tilpasse seg situasjonen og den fremtiden man skal gå inn i. Dette tidsvinduet bør utnyttes på en måte som sikrer at man ikke tar noen avgjørelser før man faktisk må fatte en beslutning.

Dette gir tid til at de menneskene som dette omfatter kan tas med på råd og venne seg til å tenke grundig gjennom hvordan Kirken ønsker å ta hånd om sine ansatte i en ny virkelighet, frikoblet fra staten.

Mitt forslag er at denne prosessen tas gjennom noen naturlige faser, der sikkert mange forhold vil ta seg til gode løsninger i sitt eget momentum.

Kirken bør etter min oppfatning etablere en bred arbeidsgruppe der alle interessegrupper er representert. Arbeidsgruppens medlemmer bør ha full frihet til å diskutere med personer utenfor gruppen og gjerne også avholde åpne møter der foreløpige observasjoner og syn kan publiseres og diskuteres. Enhver form for hemmelighold vil lett føre til mistenksomhet, rykter og indre splittelser.

Arbeidsgruppens ultimate mandat er å utforme forslag til Kirkens fremtidige «pakke» av personalgoder, men innenfor den finansielle rammen man har i dag.

### **Fase 1**

Gruppen utarbeider en beskrivelse av dagens personalgoder som pensjon, forsikringsordninger, AFP medlemskap, telefongodtgjørelser o.s.v. slik a man har full oversikt inkludert konstnadene til de ulike komponentene. Pensjonsordningen i SPK inkl AFP medlemskapet er antakelig den tyngste komponenten og har en kostnadsramme på antakelig over 20 % av lønn.

### **Fase 2**

Gruppen skal utarbeide forslag til fremtidig «pakke» av personalgoder for Kirkens ansatte, men med den begrensning at den finansielle kostnadsrammen skal være mindre eller lik hva den er i dag.

Det skal også beskrives forslag til overgangsordninger for grupper der det er naturlig, eks. at alle med 5, 10 eller 15 år igjen til pensjonsalder blir stående i SPK, mens alle andre får nye ordninger. På dette punktet kan man kanskje vise en viss romslighet med en midlertidig begrenset kostnadsvekst, bare den er klart tidsbestemt og konkretisert.

### **Fase 3**

Forslagene tas ut på bred intern høring slik at alle kan gjøre seg kjent med de ulike pakkene og både danne seg en oppfatning og ha muligheter for å delta i diskusjonen.

### **Fase 4**

Kirken tar en endelig avgjørelse i de organer som har mandat til å gjøre dette.

### **Vedr alle fasene.**

Når rammen for kostnader er gitt forstår alle at dersom man på ett punkt ønsker en svært dyr ordning, må dette få konsekvenser for andre områder og / eller grupper.

Et nærliggende eksempel på hva som kan skje vil jeg hente fra Storebrand når man etter sterkt ønske fra de ansatte innførte Helseforsikring / Behandlingsavtale. Etableringen av denne populære forsikringsordningen ble mer eller mindre helhetlig finansiert gjennom en liten endring i tjenstepensjonsplanen der i fremtid alle pensjonsbeløp ble å beregne som at alle er ugifte og dermed får en høyere folketrygd enn om man beregnet dem som gifte.

Arbeidsgruppen bør tilbys kvalifisert bistand for å hjelpe til med informasjonsinnsamling (inkl. tilbud fra aktuelle leverandører) og tolkning av informasjon

Oslo 7.3.2015

Arve G Myrvang

--- sign ---