

Geir Veland og Jon M. Hippe

Kostnader i innskuddspensjonene i Norge

Nivå, utvikling og en nordisk sammenligning

Geir Veland og Jon M. Hippe

Kostnader i innskuddspensjonene i Norge Nivå, utvikling og en nordisk sammenligning

© Fafo

ISSN 0804-5135

Innhold

Innhold	3
Forord	5
1 Innledning	7
2 Brede tjenestepensjoner også i Norge?	10
2.1 Felles tjenestepensjonsprodukt.....	11
2.2 Felles leveranse og produksjon i brede ordninger.....	12
3 Kostnader i det norske innskuddspensjonsmarkedet	14
3.1 Innskuddspensjonsmarkedet – kjennetegn og markedsandeler	14
3.1.1 Kjennetegn og litt om kjøpersiden	14
3.1.2 Markedsandeler	15
3.2 Priser i innskuddsmarkedet.....	16
3.2.1 Priser på innskuddspensjoner i 2006/7	17
3.2.2 Priser på innskuddspensjoner før 2006	21
3.2.3 Priser på innskuddspensjoner etter 2006	23
3.2.4 Hva forklarer prisøkningene?	25
3.2.5 Kapitalforvaltning og stordriftsfordeler.....	25
4 Administrasjons- og kapitalforvaltningskostnader i Sverige og Danmark	27
4.1 Sverige	27
4.1.1 Premiepensionen	27
4.1.2 AP7	28
4.1.3 Avtalspension SAF - LO	28
4.1.4 ITP.....	29
4.2 Danmark - ATP	30
5 Stordriftsfordeler og organisering	32
6 Konklusjoner	35
Referanser	37

Forord

Dette notatet tar for seg to problemstillinger: Organisering av tjenstepensjoner i privat sektor gjennom brede ordninger på tvers av enkeltvirksomheter og spørsmålet om hvordan kostnader i innskuddsbaserte tjenstepensjoner har utviklet seg. Notatet drøfter dermed først spørsmålet om grunnlaget for brede tjenstepensjoner. Hovedvekten i notatet legges deretter på kostnadene i innskuddspensjonene. Disse kostnadene består i hovedsak av administrasjonskostnader og kostnader til kapitalforvaltning. Notatet presenterer og analyserer kostnadsutviklingen i innskuddspensjonene før og etter OTP i 2006.

Notatet er skrevet på oppdrag fra Samfunnspolitisk avdeling i LO og er forfattet av Geir Veland og Jon M. Hippe. Deler av datainnsamlingen er gjort innenfor et pågående doktorgradsprosjekt finansiert av et strategisk instituttprogram fra Arbeids og sosialdepartementet.

Vi takker informasjonsavdelingen på Fafo for tilrettelegging for publisering av notatet.

Oslo, juli 2014

Geir Veland

1 Innledning¹

Forskjeller i tjenstepensjonsdekning og innretningen på disse ordningene har vært gjenstand for debatt særlig de siste to tiårene. Bakgrunnen for denne debatten var at det ble mer og mer åpenbart utover på 90-tallet at folketrygden ville spille en mindre rolle enn opprinnelig tenkt og tjenstepensjonene en tilsvarende større rolle. Dermed ble tjenstepensjonsspørsmålet viktigere for både myndigheter og partene i arbeidslivet.

Det første store spørsmålet som ble reist i denne nye debatten var de mange arbeidstakere i privat sektor som ikke hadde tilgang til en tjenstepensjon. Dette ledet til støtte for å innføre (gi skattefradrag) også for enkle innskuddsordninger fra 2001. Den forventede veksten i innskuddsordninger blant bedrifter som ikke hadde tjenstepensjon uteble og spørsmålet kom derfor raskt på forhandlingsbordet. Når partene ikke ble enige om en avtale kom det etter hvert et felles krav om lovregulering. Det resulterte i et obligatorisk minstekrav til tjenstepensjoner fra 2006.

Det andre store spørsmålet har vært knyttet til selve utformingen av tjenstepensjonsordningene. Arbeidsgiversiden har i økende grad ønsket å gå bort fra ytelsesordninger hvor man gir løfte om en prosent av sluttlønn etter 30 års opptjening. Dette fordi kostnadene økte sterk med lavere rentenivå og lengre levealder, og fordi kostnadene var svært uforutsigbare og skapte regnskapsmessige problemer for bedriftene. Arbeidstakere og deres organisasjoner har på sin side vært skeptiske til en svekkelse av pensjonsrettigheter og en overgang til (for) enkle innskuddsordninger. Likevel har over 1,1 millioner arbeidstakere i dag en innskuddsordning i Norge, og de fleste med individuelt investeringsvalg.

Det tredje store spørsmålet har vært hvordan man kan sikre et godt samspill mellom tjenstepensjoner og nytt alderspensjonssystem i folketrygden. Dels har det medført en omlegging av AFP i privat sektor til en ren alderspensjonsordning etter samme prinsipper som i den nye folketrygden. Dels har det medført et behov for å endre de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene. Stortinget har på grunn av dette vedtatt nye regler for å kunne legge om de ytelsesbaserte ordningene til en mer folketrygdliggende forsikret tjenstepensjon, gjennom Tjenstepensjonsloven (hybridordninger).

Samlet var det utover på 2000-tallet klart at tjenstepensjonssystemet ville spille en avgjørende rolle i et nytt samspill med folketrygden. Mens spørsmålet før var om vi i det hele tatt skulle ha pensjonsordninger utover folketrygden, er spørsmålet nå hvordan disse skal utformes og organiseres. Dette var bakgrunnen for at spørsmålet om tariffavtalefesting av brede tjenstepensjoner kom på forhandlingsbordet i mars 2014.

I dette notatet drøftes, som sagt, to temaer eller spørsmål som er særlig relevant for organiseringen av brede tjenstepensjoner i arbeidsmarkedet:

¹ E innledende avsnittene her og hele kapittel 2 er hentet fra Veland og Hippe (2014): Utviklingstrekk, utfordringer og mulige utviklingsveier for det norske pensjonssystemet. Fafo-rapport 2014:11. Teksten er utvidet og oppdatert.

- Organisering av tjenstepensjonsproduktet
- Kostnader i innskuddspensjonene

Man kan si at brede ordninger dermed har en produktdimensjon og en leveransedimensjon. Produktdimensjonen er knyttet til hvordan tjenstepensjonsprodukter utformes innenfor tjenstepensjonslovenes rammer (LOF, TPL, LOI). Leveransedimensjonen omhandler hvordan leveransen organiseres og hvilke konsekvenser det medfører for kostnader som inngår og hvordan prisene på sentrale kostnadskomponenter har utviklet seg over tid.

Notatets første del drøfter kort spørsmålet om brede tjenstepensjoner og organisering av produkt- og leveransedimensjonen. Den andre delen, og som er hoveddelen i notatet, omhandler kostnader i innskuddspensjonene.

I henhold til regelverket skal arbeidsgiver dekke alle kostnadene i pensjonsordningene. I innskuddspensjonene omfatter dette typisk administrasjons- og kapitalforvaltningskostnader, samt den obligatoriske ordningen med premiefritak ved uførhet. I ca. 90 prosent av alle innskuddspensjonene er det individuelt investeringsvalg, dvs. at den enkelte selv kan velge hvordan investeringsporteføljen skal settes sammen. Typisk består en portefølje av en kombinasjon av aksjer, obligasjoner og andre rentepapirer. Risikoen i porteføljen måles i andeler aksjer: Jo høyere aksjeandelen er, desto høyere er risikonivået. Også måten aksjene forvaltes på har betydning for kostnadene (jf. kapittel 3.2). Arbeidstakerne får tilført all avkastning i innskuddspensjonene, men kostnadsbelastes for eventuelle bytter i porteføljen. Disse kostnadene er rene administrative kostnader, slik at for eksempel om en arbeidstaker velger et høyere risikonivå, må arbeidsgiver dekke den økte forvaltningskostnaden.

Vi ser i dette notatet på prisutviklingen i norske private innskuddspensjoner. Data som presenteres er hentet fra Veland og Hippe (2008), som gjorde en prisundersøkelse i forbindelse med OTP, samt en tilsvarende prisundersøkelse gjort i 2011². I tillegg presenteres informasjon om prisnivå i innskuddspensjonene før OTP. Prissammenligninger på tvers av leverandører og på ulike tidspunkter kan være utfordrende av flere årsaker (se nedenfor), men vil likevel gi visse indikasjoner på prisnivåer og utviklingen over tid. Gjennomgangen inneholder også noen betraktninger om de ulike kostnadskomponentene og da særlig forvaltningsprisene og hvilken betydning disse prisene kan ha, særlig i et langsiktig perspektiv. I tillegg presenteres markeds situasjonen i innskuddsmarkedet, herunder de ulike pensjonsleverandørers markedsandeler. Markedsandeler er normalt et uttrykk for konkurransesituasjonen på tilbudssiden i et marked, og slike data vil sammen med etterspørselsstrukturen og hvordan etterspørselssiden er organisert, utgjøre et grunnlag for å kunne si noe om markeds situasjonen og hvilke faktorer som påvirker prisutviklingen. Den andre hoveddelen i kostnadsanalysen presenterer data for kostnader i det svenske premiepensjonssystemet, herunder i det statlige fondsalternativet AP7, de tariffestede innskuddsordningene Avtalspension SAF-LO og ITP, samt den danske ATP-ordningen. Alle disse ordningene omtales kort i kapittel 3. Dette gjøres for å supplere de norske dataene med ordninger som i sin natur er bredere enn man kan finne i

² Prisundersøkelsen i 2011 inngår som en del av en doktoravhandling, og noen av funnene presenteres i dette notatet.

Norge, dvs. at det er store fellesordninger som organiserer leveranser til en stor gruppe virksomheter eller individer.

Notatet drøfter avslutningsvis kort spørsmålet om stordriftsfordeler og potensialet for kostnadseffektivitet i de norske innskuddspensjonene. Hensikten er ikke å konkludere endelig, men er ment som et innspill i debatten om organisering av tjenstepensjonene i Norge og hva som eventuelt kan oppnås i form av blant annet kostnadsgevinster.

I dette notatet diskuteres som påpekt erfaringene fra innskuddsordningene. Disse erfaringene kan også være relevante for hybridordninger etter Tjenstepensjonsloven, siden disse i sin oppbygging er innskuddsbaserte, og i den enkleste formen bare vil skille seg fra rene innskuddsordninger ved at de er forsikringsordninger og dermed får tilført dødelighetsarv under opptjeningen. Ordningene kan også ha en årlig nullgaranti. Bortsett fra dette vil det ikke være forpliktelser som ikke er ferdig betalt gjennom årets innskudd og premie. Ordningene vil dermed i praksis ikke medføre regnskapsforpliktelser eller andre uforutsigbare kostnadselementer for bedriften, med mindre det innføres lønnsreguleringsgarantier.

2 Brede tjenestepensjoner også i Norge?

I nabolandene Danmark og Sverige er brede ordninger på tvers av bedrifter innrettet for ulike tariffområder. Brede avtalefestede ordninger er dermed ikke noen uvanlig institusjonell løsning i pensjonspolitikken i land hvor pensjonssystemet har både offentlige og private elementer. I Norge har imidlertid spørsmålet ikke vært på dagsorden siden avviklingen av Fellesordning for tariffestet pensjon ved innføringen av en omfattende tilleggspensjon i folketrygden på slutten av 60-tallet. Riktignok er utformingen av de offentlige ansattes tjenestepensjoner avtalefestede, men heller ikke de offentlige tjenestepensjonene er brede i den forstand man finner det i våre naboland.

At det ikke er etablert felles ordninger på tvers av bedrifter basert på tariffavtale i Norge henger sammen med historiske tradisjoner i privat sektor. Tjenestepensjoner har her siden 60-tallet som hovedregel vært et frivillig arbeidsgivergode. Det er ikke formelle hindringer for å etablere slike ordninger i Norge. Det kan gjøres på en måte som bl.a. følger opp prinsippet om at alle ansatte på en bedrift skal være med i den samme ordningen (NOU 2009:13). Selv om det ikke er formelle hindre, har spørsmålet om brede ordninger likevel flere interessante prinsipielle sider.

Forspillet til lønnsoppgjøret 2014 viste tydelig at tariffavtalefesting av brede tjenestepensjoner reiser prinsipielle spørsmål og motsetninger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Disse motsetningene handler ikke om bedrifter skal tilby sine ansatte tjenestepensjon i tillegg til folketrygden. Det er en lang tradisjon for at arbeidsgiver gjør nettopp det i Norge.

Motsetningene er knyttet til hvem som skal bestemme opprettelse, innretning og endring av en tjenestepensjonsordning. Dette omtales som arbeidsgivers styringsrett når arbeidsgiver ensidig kan avgjøre disse spørsmålene.

Bestemmes pensjonsspørsmål i tariffavtale erstattes denne styringsretten av forhandling-er og avtale. Argumentet for å inngå avtale om pensjon er at pensjon er utsatt lønn og således bør bestemmes på lik linje med direkte lønn. I så måte er pensjonskapitalen det som gjerne omtales som «mine penger» og dermed bør det være innflytelse over disse pengene. Argumentet for styringsretten er knyttet til at pensjon skiller seg fra direkte lønn ved at det er langsiktige kostnader og at de fremtidige kostnadene kan være uforutsigbare. Derfor vil det være viktig for arbeidsgiver å kunne kontrollere ordningene og dermed kostnadsnivået framover. Oppsummert kan man si at på den ene siden står prinsippet om utsatt lønn skal behandles som direkte lønn og kunne avtalefestes på samme måte, og på den andre siden prinsippet om arbeidsgivers styring av framtidige usikre kostnader og forpliktelser.

Det må imidlertid påpekes at graden av kostnadssvingninger og uforutsigbarhet er avhengig av hvilket pensjonsprodukt man eventuelt velger å avtalefeste:

- I innskuddsordninger har arbeidsgiver høy grad av forutsigbarhet.
- I tillegg må disse spørsmålene vurderes i forhold til eventuelle tap eller gevinster man kan få ved å koble pensjonsspørsmål nærmere til den regulære lønnsdannelsen. Blant annet kan man i større grad finansiere pensjonskostnader innenfor den årlige avtale rammen som fastlegges i tariffoppgjøret.

En diskusjon av brede pensjonsordninger kan forenkles noe ved å skille mellom to avgjørende sider eller dimensjoner ved slike ordninger. I den offentlige utredningen om brede ordninger (NOU 2009:13) ble det skilt mellom produksjon av tjenstepensjoner på tvers av flere bedrifter og på standardisering av et tjenstepensjonsprodukt på tvers av virksomheter i en slik bred ordning:

En bred ordning er dermed en tjenstepensjonsordning hvor det er felles regler om produkt og hvor leveransen eller produksjonen gjøres i fellesskap for disse virksomhetene. Dette kan i prinsippet gjøres frivillig, men som hovedregel vil det være nødvendig med en tariffavtale for å realisere en slik bred ordning.

2.1 Felles tjenstepensjonsprodukt

Valg av tjenstepensjonsprodukt i en bred ordning er svært viktig av en rekke grunner. Det har stor betydning ikke bare for den enkeltes oppbygging av rettigheter og forenkling ved jobbskifte, men også for driften av ordningen.

Opptjeningsprinsipp – årlig opptjening

I den grad opptjening av pensjonsrettigheter foretas som i den nye folketrygden og i privat AFP, med andre ord som årlige sparing etter et konto- eller beholdningsprinsipp, vil arbeidsgiver kunne sikres forutsigbare kostnader i form av en gitt prosent av årlig lønn. Både innskuddspensjon og forsikret tjenstepensjon vil fungere på denne måten. Det vil være rimelig å anta at partene vil velge en slik produktløsning.

Forsikret pensjonssparing?

Det neste spørsmålet vil være om ordningen skal være forsikret eller om det skal være ren sparing. I en forsikret ordning tilfaller kapitalen til de som dør ordningen (dødelighetsarv) og det er ikke arverett til etterlatte. Dermed blir det noe høyere pensjonsutbetalinger. Man får så å si mer pensjon pr. krone spart og kan dreie seg om 10 prosent høyere pensjon. En forsikret tjenstepensjon i henhold til det nye regelverket fra 2014 vil være et godt grunnlag for et produkt i en bred ordning. En årlig premie/sparenivå på rundt 3-4 prosent vil, sammen med AFP, kunne sikre 2/3 av gjennomsnittsinntekten ved pensjonering ved 67 år for store grupper av arbeidstakere.

Kan bedrifter spare mer?

Bedrifter som ønsker å spare mer enn de avtalte 3-4 prosentene for sine ansatte kan gjøre dette i form av tradisjonelle bedriftsbaserte tjenstepensjoner (tilleggsordninger) som i dag. Det kan selvsagt også, hvis ønskelig, tilrettelegges for at enkeltbedrifter tilleggsparer i den brede ordningen.

Regulering av pensjonssparingen – avkastning eller garanti?

Et forsikret tjenstepensjonsprodukt åpner også for at ordningen kan velge kollektivt investeringsvalg og dermed regulere opp pensjonsbeholdningene etter lønnsveksten i den grad avkastningen som oppnås på kapitalen er god nok. Partene kan som alternativ enes om å garantere regulering av pensjonsbeholdningen etter lønnsveksten. Det vil i så fall kreve balanseføring i medlemsbedriftenes regnskaper og øke den finansielle risikoen i ordningen ved at det vil kunne kreves tilleggsinnbetalinger hvis avkastningen er for lav til å dekke forpliktelsene.

I utgangspunktet er det rimelig å tenke seg at pensjonskapitalen i ordningen forvaltes i fellesskap. Det er imidlertid, som i disse ordningene i Danmark og Sverige, mulig å tenke seg at enkeltmedlemmer kan etablere individuelle pensjonskonti med eget investeringsvalg hvis de ønsker dette.

Kjønnsnøytralitet?

Siden kvinner i gjennomsnitt har lengre forventet levealder enn menn åpner regelverket for forsikret tjenstepensjon for at det kan betales høyere premier for kvinner enn for menn. I en bred ordning er det mulig også å foreta en omfordeling tilsvarende den som gjøres i folketrygden ved overgang til pensjonsutbetaling ved at menn og kvinner fordeles pensjonskontoen på samme forventede levealder.

Hovedideen med å standardisere produktet på tvers av virksomheter er å sikre forenkling og å tilrettelegge for mobilitet mellom virksomheter fordi disse har nøyaktig samme pensjonsordning. I en avtalefestet ordning vil dette sikre mobilitet mellom tariffavtaledekkede bedrifter.

2.2 Felles leveranse og produksjon i brede ordninger

Det andre sentrale spørsmålet når det gjelder brede ordninger er at leveransen eller produksjon av tjenstepensjonsproduktet kan gjøres felles for flere virksomheter. Utgangspunktet er at man går bort fra at hver virksomhet etablerer og kjøper inn sin egen ordning. I en bred ordning organiseres med andre ord leveransen eller produksjonen i fellesskap. Det kan skje på en rekke ulike måter.

Felles innkjøpsordning

Den enkleste løsningen er en felles innkjøpsordning for å bidra til å presse kostnadene ned. Dermed er egentlig den brede ordningen først og fremst en måte å standardisere produktet på og å samle sin innkjøpskraft.

Felles egen pensjonsinnretning

Det er også mulig at partene selv etablerer egen produksjon i form av en felleskasse eller i prinsippet også et livselskap. Dermed vil man direkte kunne hente ut stordriftsfordeler knyttet til produksjon og kapitalforvaltning.

Et hovedpoeng her er at produktløsningen i seg selv påvirker leveransen og dermed kostnadene. Hvis ordningen ikke inneholder rentegarantier eller lignende åpner det for en annen kapitalallokering og behov for egenkapital. Her kan innskudds- eller forsikrede tjenstepensjonsprodukter spille en avgjørende rolle. Samtidig vil en samling av mange ordninger i en felles innretning gi potensiale for stordriftsfordeler i administrasjon gjennom standardisering og effektive administrasjons og kommunikasjonsløsninger, og dermed potensiale for kostnadseffektivitet og kostnadsbesparelser. Hvorvidt en slik samling av ordninger vil utløse stordriftsfordeler og kostnadsbesparelser i kapitalforvaltningen, vil kanskje avhenge av hvordan forvaltningstjenestene organiseres. Skal forvaltningen skje i egen kasse eller eget livselskap eller skal forvaltningstjenestene legges ut på anbud, der leverandørene konkurrerer om å levere disse tjenestene til fellesordningen?

Videre kan en felles produksjon åpne for ulike måter å håndtere kjønnsnøytralitet på i den grad man er enig om livslange utbetalinger. I regelverket for forsikret tjenstepensjon åpnes det for å betale mer inn for kvinner enn menn for å sikre de samme årlige utbetalingene. I en fellesordning er det mulig å tenke seg å bruke et system for eksempel med felles delingstall som i folketrygden som i realiteten er en overføring (i gjennomsnitt) fra menn til kvinner i og med at kvinner har en noe lengre forventet levealder. Dette er imidlertid et komplisert spørsmål fordi en gruppe av yrkesaktive som er med i en bred ordning kan ha en lengre levealder enn befolkningen samlet og egne levealder-vurderinger kan derfor være nødvendige.

Tariffavtalefesting reiser også spørsmålet om ulike grupper i en bedrift skal behandles likt. Kravene til inntektsfradrag for premiene i Norge forutsetter at alle ansatte er med i en ordning og at alle ansatte forholdsmessig behandles likt. Dette kan også sikres i en bred ordning. Det er mulig å etablere brede ordninger ved å bygge på gjeldende tariffavtalestruktur hvor bestemmelser tas inn i de bransjevise avtalene og hvor det skjer en koordinering på arbeidsgiversiden på tvers av avtaler for å sikre at alle ansatte i en bedrift behandles likt. Det er også mulig å tenke seg en organisering på hovedavtalenivå som ligner på AFP-ordningen (Hippe, Stokke og Veland 2006). Det er med andre ord mulig å tenke seg en koordinering av tariffavtaler og at den enkelte arbeidsgiver sikrer at alle ansatte omfattes av samme avtalebestemmelse, for eksempel en minste sparesats. Bedriften kan imidlertid, for alle ansatte, som nevnt tilby sparing utover dette minstenivået som ligger i tariffavtalen.

3 Kostnader i det norske innskuddspensjonsmarkedet

3.1 Innskuddspensjonsmarkedet – kjennetegn og markedsandeler

3.1.1 Kjennetegn og litt om kjøpersiden

Innskuddspensjoner er spareordninger hvor arbeidsgiver setter av en andel av arbeidstakernes lønn, som innbetales til en pensjonsleverandør som bedriften har inngått avtale med. Innskuddene varierer fra bedrift til bedrift, innenfor de minimums- og maksimalsatser som er fastsatt i henholdsvis lov om obligatorisk tjenstepensjon og lov om innskuddspensjon. Minsteinskuddet er 2 prosent av lønn (1-12 G) og maksimalsatsene er fra 2014 endret – fra 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G – til 7 prosent av all lønn opp til 12 G, samt et tilleggsinskudd på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Før tjenstepensjon ble obligatorisk i 2006 var utbredelsen av innskuddspensjoner beskjedent, både absolutt og sammenlignet med ytelsespensjonene. Etter 2006 har bildet endret seg, og det er i dag mer enn 1,1 millioner arbeidstakere som har innskuddspensjon innenfor de titusener av kontrakter eller ordninger som er etablert.

Med andre ord har etterspørselen steget kraftig i innskuddspensjonsmarkedet. I hvilken grad dette genererer markedsrett og innflytelse til å påvirke priser og andre vilkår i markedet, avhenger blant annet av organiseringen av etterspørselssiden og også av markedsituasjonen på tilbudssiden.

Etterspørselssiden i innskuddspensjonsmarkedet kjennetegnes i dag av to typer kjøpere:

- Enkeltstående bedrifter som inngår avtale om administrasjons- og kapitalforvaltningstjenester med en pensjonsleverandør
- Innkjøpsfellesskap der en arbeidsgiver- eller en bransjeorganisasjon forhandler frem betingelser for de samme tjenestene på vegne av medlemsbedrifter, som deretter inngår avtale med den valgte pensjonsleverandøren

Alle pensjonsordninger er bedriftsbaserte og det er dermed bedriftene selv som kjøper og inngår kontrakter med den valgte pensjonsleverandøren om betingelser knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning. Langt de fleste innskuddspensjonene er fremforhandlet av bedriftene selv, basert på innhentede tilbud fra potensielle leverandører. Det finnes en del innkjøpsfellesskap, der de bedrifter som er interessert og er medlem av den arbeidsgiver- eller bransjeorganisasjonen som innhenter tilbud og forhandler frem betingelser med leverandører, kan delta. Slike innkjøpsfellesskap har større forhandlings-

makt og dermed større potensiale til å oppnå bedre betingelser og priser enn en bedrift alene klarer å oppnå. Hvor store gevinster innkjøpsorganiseringen kan ventes å oppnå, er blant annet en funksjon av kraften i innkjøpsfellesskapet og markedssituasjonen generelt.

I motsetning til ytelsespensjonsmarkedet, der etableringsbarrierene er til dels svært høye, er innskuddspensjon et relativt enkelt og standardisert produkt og med få etableringshindre. Før 2006 var det relativt få tilbydere av innskuddspensjoner og det var heller ikke etablert innkjøpsfellesskap før etter OTP.

3.1.2. Markedsandeler

OTP åpnet et helt nytt marked i 2006 da mange titusener av bedrifter ble pålagt å opprette en pensjonsordning for sine ansatte. Det kom også flere tilbydere inn i markedet, og markedsforholdene ble momentant forandret. Veland og Hippe (2008) viste at markedet var preget av kamp om markedsandeler i 2006 og at prisene ble brukt som et virkemiddel for å vinne markedsandeler. Til tross for en formidabel vekst i etterspørselen i 2006, slo dette med andre ord ikke ut i prisøkninger på pensjonstjenestene, snarere tvert i mot. Dette kan skyldes både at markedet ble ganske «kaotisk», der mye skulle skje på én gang, samtidig som tilbudsideeffekten (kampen om markedsandeler) var den klart dominerende effekten. Organiseringen i innkjøpsordninger kan også bidra til press på prisene. Det vil ha betydning ikke bare for deltakerne i disse fellesskapene, men også for enkeltbedrifter som selv forhandlet med leverandørene, fordi disse i stedet kan gå til innkjøpsfellesskap der det er mulig.

Etter at markedet «roet» seg ned etter 2006, har noen av leverandørene som kom inn i innskuddsmarkedet i 2006 trukket seg ut av markedet. For å få et helhetlig bilde over tilbudssiden i innskuddsmarkedet, har vi laget en oversikt over leverandørenes markedsandeler i perioden 2006 – 2012. Tabell 1 viser at innskuddspensjonsmarkedet synes å være et såkalt «oligopolistisk» marked, dvs. kjennetegnet av en relativt liten tilbudsside med noen få dominerende leverandører. De to største hadde en samlet markedsandel i innskuddspensjonsmarkedet i 2006 på knappe 58 prosent og knappe 55 prosent i 2012. Tar en med den tredje største leverandøren er samlet markedsandel over 70 prosent. Dette inntrykket forsterkes av at de to største pensjonsleverandørene i 2006 hadde henholdsvis 81 prosent av totalmarkedet (ytelsespensjoner og innskuddspensjoner), målt etter andel av de samlede premieinntektene (Veland 2013), og 84 prosent av ytelsespensjonsmarkedet alene. Den totale markedsandelen falt til vel 71 prosent i 2012, men er fortsatt høy.

Målt etter såkalte «konsentrasjonsindekser», som er mål på konkurransesituasjonen i markedet og som blant annet brukes av en del land i analyser av konkurransen i ulike markeder, vil konklusjonen være at markedet er høyt konsentrert og konkurransen relativt lav. Normalt skulle dette tilsi at de store leverandørene har markedsrett og kan fastsette priser i markedet som vil være høyere enn i et marked med høy konkurranse. I oligopolistiske markeder står spillteori og strategisk adferd sentralt. De dominerende aktørene i pensjonsmarkedet kan således potensielt opptre strategisk og bruke pris som et virkemiddel, enten for å skremme bort potensielle nyetablere i markedet eller for å

presse dem ut på et senere tidspunkt. Et typisk resultat av dette er at prisene øker igjen over tid.

Tabell 1. Innskuddspensjon. Markedsandeler i det private tjenestepensjonsmarkedet 2006 – 2012. Etter andel av totalt antall aktive medlemmer.

	2006	2009	2010	2011	2012
DNB	31,9 %	26,5 %	24,6 %	26,3 %	26,8 %
Storebrand	26,8 %	28,7 %	28,8 %	28,8 %	27,9 %
Nordea	10,8 %	14,4 %	14,9 %	15,4 %	15,1 %
Sparebank 1	10,9 %	10,9 %	10,9 %	9,4 %	9,1 %
Gjensidige	6,5 %	8,1 %	9,5 %	9,8 %	10,9 %
Danica	1,0 %	1,0 %	4,6 %	7,4 %	7,3 %
Frende	0,0 %	2,1 %	2,1 %	2,3 %	2,3 %
Terra	3,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
KLP Bedriftspensjon	0,0 %	0,1 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %
Andre	4,8 %	3,8 %	4,2 %	0,0 %	0,0 %

Kilde: Veland (2013).

Med andre ord vil markedsstrukturen og markedsferden påvirke priser og transaksjonsvilkår, og det er ulike etterspørsels- og tilbudsvirkningene og styrkeforholdet mellom dem som vil avgjøre hvordan prisene fastsettes i markedet og hvordan prisene utvikler seg over tid.

3.2 Priser i innskuddsmarkedet

Bedriftene betaler pensjonsleverandørene for leveranse av administrasjons- og kapitalforvaltningstjenester. Normalt prises administrasjonstjenestene som stykkpriser, dvs. en fast pris per medlem per år. Kapitalforvaltning prises normalt som en prosent av kapital til forvaltning. Forvaltningsprisene er en funksjon av risikoen i investeringsporteføljene, som måles etter hvor stor aksjeandelen i porteføljene er, og jo høyere aksjeandelen er, desto høyere er forvaltningsprisen og dermed kostnadene for bedriftene. Kapitalen plasseres i ulike aktiva, som aksjer, obligasjoner og andre rentebærende papirer. Arbeidstakerne betaler med andre ord ingen kostnader i innskuddspensjonene, siden det er bedriftene som etter regelverket skal dekke alle kostnadene, bortsett fra de administrative kostnadene som oppstår dersom en arbeidstaker gjør endringer i investeringsporteføljen. Den avkastning som leverandørene oppnår i kapitalforvaltningen skal således i sin helhet tilfalle pensjonssparerer.

Kapitalforvaltningen kan skje på 3 måter: alminnelig forvaltning, der pensjonsleverandøren forvalter kapitalen på vegne av og etter avtale med den enkelte bedrift, kollektivt investeringsvalg, der bedriften forvalter kapitalen på vegne av og felles for de ansatte og individuelt investeringsvalg. I innskuddspensjonene i Norge har omtrent 90 prosent av arbeidstakerne en ordning med individuelt investeringsvalg. Dette innebærer at den enkelte selv kan velge risikonivå i sin investeringsportefølje, og det kan gjøres endringer i porteføljesammensetningen.

Det vanlige ved individuelt investeringsvalg er at bedrift og leverandør ved kontraktsinngåelse avtaler risikonivå ved oppstart, og den enkelte kan deretter velge risikonivå etter egne preferanser og valg. Leverandørene tilbyr normalt 3 hovedporteføljer: Lav risiko, middels risiko og høy risiko. Middels risiko innebærer en aksjeandel på 50 prosent, mens aksjeandeler under og over dette, for eksempel 30 prosent aksjeandel og 75 prosent aksjeandel vil være henholdsvis lavrisiko- og høyrisikoporteføljer. Den enkelte kan som nevnt selv velge hvor høy risikoen skal være, og man kan for eksempel velge en aksjeandel på 100 prosent. Leverandørene anbefaler risikonivå etter arbeidstakers alder, slik at aksjeandelen kan være høy i ung alder, og deretter at aksjeandelen trappes ned og er lav når arbeidstakeren nærmer seg mulig tidspunkt for pensjonsuttak. I praksis er det få arbeidstakere som aktivt velger og endrer porteføljesammensetningen.

Hvordan prises så administrasjons- og kapitalforvaltningstjenestene i innskuddspensjonsmarkedet? Gjennomgangen i det etterfølgende skiller mellom 3 «tidsperioder»: før 2006, i 2006 og etter 2006. Bakgrunnen for dette skillet er at markedsituasjonen i innskuddspensjonsmarkedet var vesensforskjellig før og etter 2006. Dette kan ha virkninger på de priser som settes i markedet. Perioden etter 2006 er interessant fordi man da får undersøkt hvordan prisene har utviklet seg etter at «OTP-markedet» har satt seg, dvs. dekningen er 100 prosent. I det videre tar vi utgangspunkt i situasjonen i 2006 og beskriver denne relativt detaljert før vi ser på situasjonen før og etter.

3.2.1 Priser på innskuddspensjoner i 2006/7

Veland og Hippe (2008) kartla som nevnt prisene på innskuddspensjoner i 2006/7. Det metodiske grepet som ble gjort var å etablere 4 «fiktive» bedrifter av ulik størrelse som skulle opprette en innskuddspensjonsordning for sine ansatte i forbindelse med OTP. Bedriftene hadde henholdsvis 11, 25, 120 og 300 ansatte. Vi sendte en prisforespørsel til flere pensjonsleverandører og ba om priser på administrasjon og forvaltning på:

1. det vi kalte for «selvstendige bedriftsordninger» og
2. felles innkjøpsordning, dersom leverandørene hadde etablert et system for prising av pensjonstjenestene overfor innkjøpsfellesskap.

I det første tilfellet er det således bedriftene selv forhandler og eventuelt inngår en avtale med en leverandør, mens i innkjøpsordningene er det en arbeids- eller bransjeorganisasjon som skal forhandle priser på vegne av de bedrifter som ønsker å være med i innkjøpsordningen. Bedriften inngår deretter avtale med den valgte leverandøren på de betingelser som er forhandlet frem. Det ble bedt om priser på (alle typer) administrasjons- og forvaltningstjenester for en 2 prosents innskuddsordning (samt for premiefri-tak for uførhet). Samtlige pensjonsleverandører leverte pristilbud til de «nyopprettede» bedriftene.

Selvstendige foretaksordninger

Tabell 2 viser pristilbudene på administrasjons- og forvaltningskostnader som de ulike bedriftene fikk fra pensjonsleverandørene. Administrasjonskostnadene varierer fra leverandør til leverandør, men et fellestrekk er at kostnadene faller med økende bedriftsstør-

relse. Dette er ikke overraskende, siden det uten tvil er skalafordeler knyttet til administrasjonstjenestene. Det var kun 1 leverandør som oppga at de hadde kontraktskostnader, dvs. kostnader i forbindelse med etableringen av kontrakt, og som bedriften må betale. Forvaltningskostnadene varierer som nevnt etter risiko i investeringsporteføljen og er typisk høyere jo høyere risikoen/aksjeandelen er. Det er noen forskjeller på hvilken aksjeandel leverandørene har i de tre risikoklassene, slik at sammenligning ikke kan gjøres direkte.

Tabell 2. Administrasjons- og forvaltningsgebyrer for 8 selskaper som tilbyr OTP. 2 % innskudd. Bedriftene har hhv. 11-25-120 og 300 ansatte³. Selvstendige foretaksordninger.

Leverandør	Administrasjon		Forvaltning		
	Kontraktskostnad	Kostnad pr ansatt per år	Forsiktig	Moderat	Offensiv
A	0	0	0,94	1,28	1,6
B	0	285-285-190-140	0,62	0,69	0,75
C	0	33	0,55	0,68	0,87
D	0	245-151-101-101	0,60	0,75	0,90
E	0	235-204-133-100	0,40	0,585	0,765
F	990	190-190-190/90-190/90 + 0,90%	0,39	0,49	0,79 / 0,89
G	0	77-70-68-71	0,55	0,55	0,55
H	0	210-155-75-75	0,63	0,68	0,72

Kilde: Veland og Hippe (2008).

I tabell 3 har vi derfor vist forvaltningskostnadene for investeringsporteføljer med ulike aksjeandeler. Det er ingen forskjeller i forvaltningskostnadene etter bedriftsstørrelse. Leverandørens forvaltningspriser kan sammenlignes direkte for samme aksjeandeler. Den klart mest vanlige porteføljen er en aksjeandel på 50 prosent og det er gjerne en slik portefølje som etableres som inngang i kontraktene som inngås mellom bedrift og leverandør. Forvaltningsprisen for middels-risikoporteføljen varierer mellom 0,49 prosent til 0,94 prosent. Forskjellen mellom laveste og høyeste forvaltningspris må sies å være høy.

Tabell 3. Selskapenes forvaltningsgebyrer etter aksjeandeler i investeringsporteføljene. Selvstendige bedriftsordninger. Forsiktig – Moderat - Offensiv

Leverandør	20%	25%	30%	50%	75%	80%	100%
A				0,94	1,28		1,60
B		0,66		0,79	0,92		1,05
C			0,55	0,68		0,87	
D	0,60			0,75		0,90	
E		0,60		0,585	0,765		
F		0,39		0,49-51	0,79		
G	0,55			0,55		0,55	
H				0,63 ⁴		0,68	0,72

Kilde: Veland og Hippe (2008).

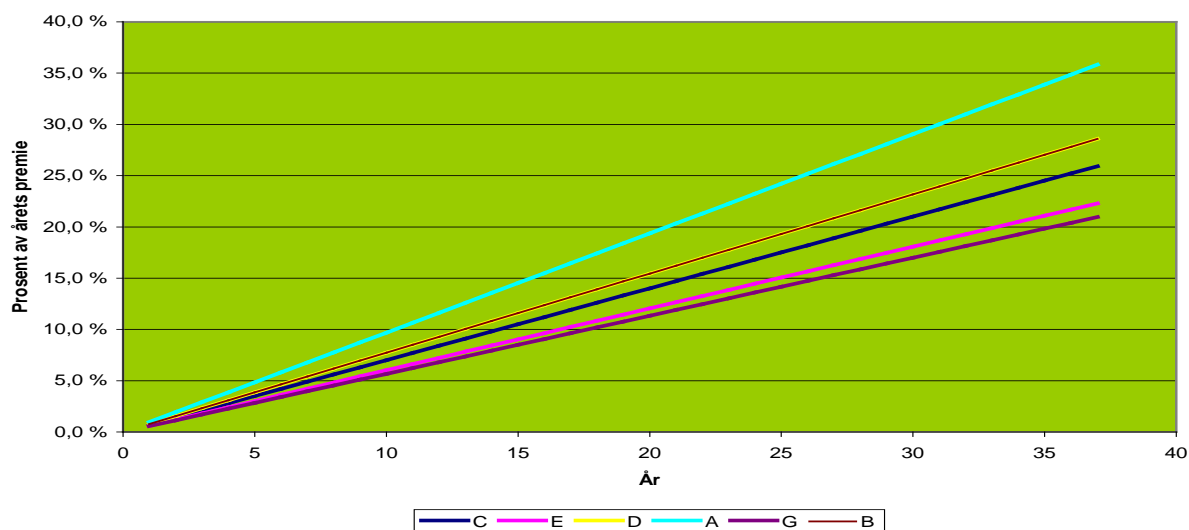
Figur 1 viser hvor mye forvaltningskostnadene over tid (når kapitalen øker) vil utgjøre som et tillegg til årets premieinnskudd, gitt de 6 leverandørens oppgitte forvalt-

³ Administrasjonskostnadene etter bedriftsstørrelse fremkommer i kolonnen som viser kostnader per ansatt per år. For eksempel er kostnadene per ansatt kr. 245 per år for en bedrift med 11 ansatte hos leverandør D, mens kostnadene for bedriften med over 300 ansatte er kr. 101 per år.

⁴ 60 prosent aksjeandel.

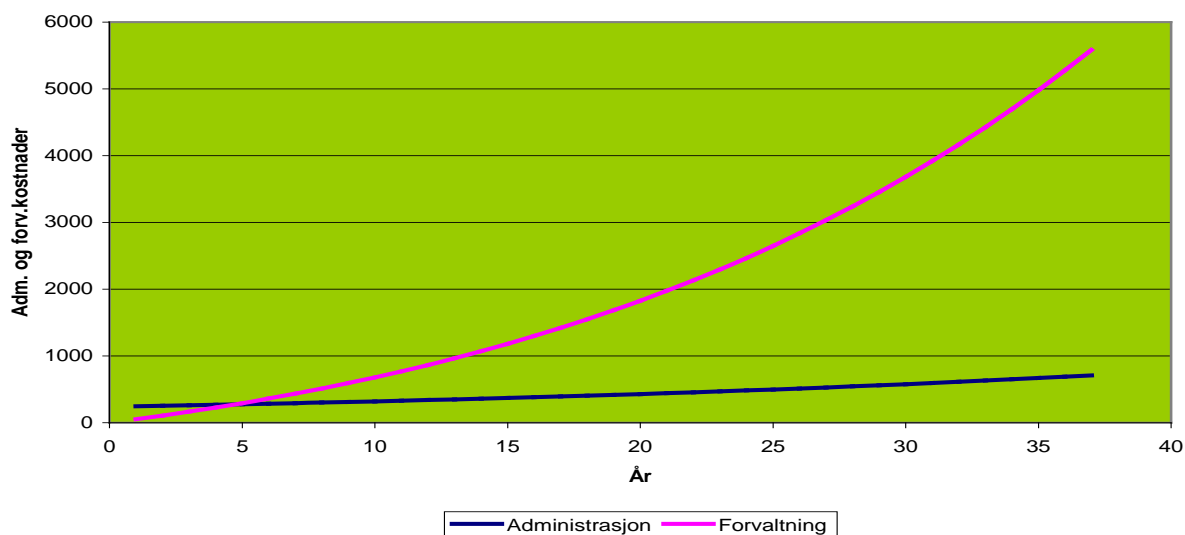
ningspriser. Som vi ser vil kostnadene over tid utgjøre et betydelig tillegg til selve innskuddspremiene.

Figur 1. Forvaltningskostnader i prosent av årets premie, gitt en aksjeandel på 50 prosent i investeringsporteføljen



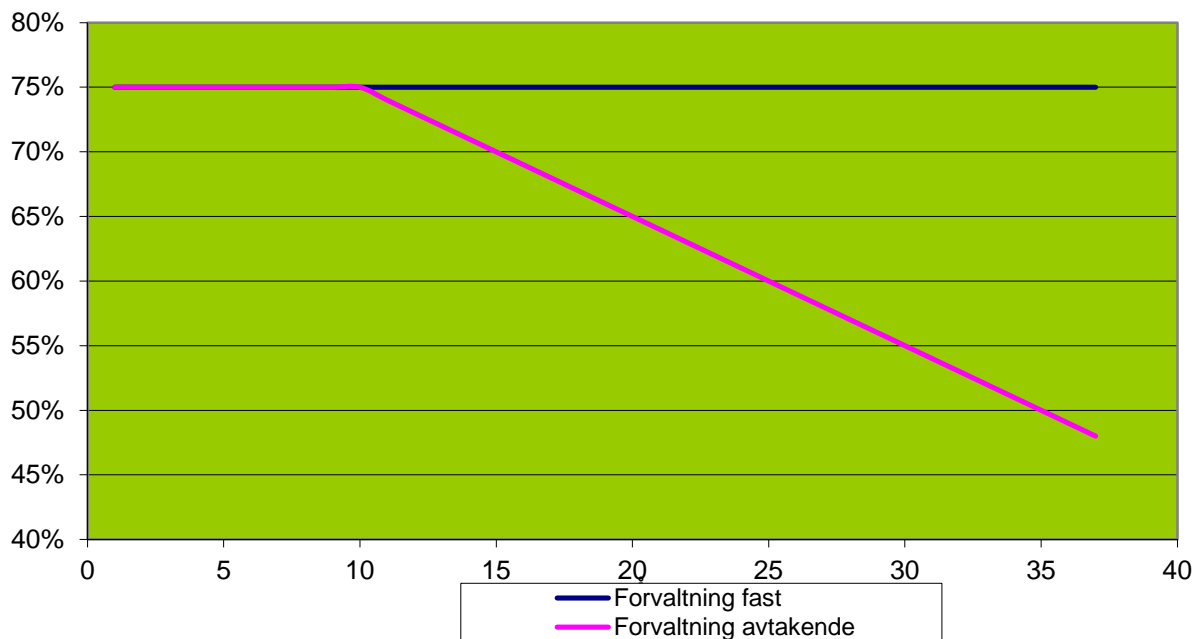
Figur 2 viser forholdet mellom administrasjonskostnadene og kapitalforvaltningskostnadene over tid for en portefølje med en aksjeandel på 50 prosent, der forvaltningsprisen er 0,75 prosent av kapitalen og administrasjonskostnadene antas å øke med 3 prosent hvert år. Forvaltningskostnadene vil med andre ord være betydelig høyere i kroner enn de årlige administrasjonskostnadene over tid.

Figur 2. Forholdet mellom administrasjons- og forvaltningskostnader i en OTP-ordning over tid. Administrasjonskostnader forutsettes økt med 3 prosent per år. Forvaltningskostnader tilsvarende 0,75 prosent av forvaltningskapitalen. Bedrift med 11 ansatte.



Forutsetningen i figurene over er at forvaltningsprisene er konstante og uavhengig av kapitalens størrelse. I prinsippet kan man tenke seg (minst) to alternativer: 1) prisene holdes konstante uansett og 2) prisene faller med økende kapital. Figur 3 illustrerer de to alternativene.

Figur 3. Avtakende forvaltningskostnader over tid.



Prisene på kapitalforvaltningstjenestene er avtalt mellom bedrift og leverandør ved kontraktsinngåelse og det vanlige er at forvaltningsprisene (til samme risikonivå) faller med økende kapital. De samlede forvaltningskostnadene i kroner vil øke når kapitalen øker, men økningen vil ikke være så stor sammenlignet med faste forvaltningspriser (jf. figur 1 og 2).

De fleste ordningene har individuelt investeringsvalg. Dette innebærer at den enkelte selv kan sette sammen og endre investeringsporteføljen, men det vil alltid være en sammenheng mellom det valgte risikonivå (aksjeandel) og forvaltningsprisen. Dermed er forvaltningsprisen knyttet til tre variabler: Kapitalen i ordningen, den enkeltes alder og om den enkelte gjør endringer i risikonivå i spareperioden. Prisbildet kan med andre ord være ganske komplisert.

Innkjøpsfellesskap

I forbindelse med OTP ble det etablert flere innkjøpsfellesskap, hvor hensikten utelukkende var å oppnå bedre priser enn det hver enkelt bedrift ville klare å oppnå i markedet. Tabell 4 viser administrasjons- og forvaltningspriser som leverandørene oppga for innkjøpsfellesskap, for de leverandørene som hadde egne priser og tilbudte produkter til slike.

Tabell 4. Administrasjons- og forvaltningsgebyrer for 3 selskaper⁵ som tilbyr OTP. 2% innskudd. Bedriftene har hhv. 11-25-120 og 300 ansatte. Innkjøpsfelleskap.

Selskap	Administrasjon		Forvaltning		
	Kontraktskostnad	Kostnad per ansatt per år	Forsiktig	Moderat	Offensiv
A	0	147-91-60-60	0,45	0,55	0,60
B	0	75-75-72-60	0,40	0,585	0,765
C	0	77-70-68-71	0,45	0,45	0,45
D	0	79-79-58-58		0,38	

Kilde: Veland og Hippe (2008).

Administrasjonskostnadene er ikke overraskende lavere for innkjøpsfelleskap enn i det vi har kalt selvstendige bedriftsordninger, på grunn av stordriftsfordeler når produktet er standardisert og tjenestene sterkt forenklet og effektivisert. Gjennom innkjøpskarteller vil bedriftene styrke sin forhandlingsposisjon overfor leverandørene, og utløse prisrabatter, slik at bedriftene får deler av gevinsten ved stor- og samdrift. Forvaltningsprisen er lavere for innkjøpsordningene hos 3 av de 4 leverandørene, og den samme som for enkeltbedrifter hos 1 leverandør. Erfaringen tyder med andre ord på at det er betydelige kostnadsgevinster å hente for bedrifter som er med i slike innkjøpsfelleskap.

3.2.2 Priser på innskuddspensjoner før 2006

Det finnes lite data om kostnader i innskuddspensjonene før 2006. Veland og Hippe (2008) omtalte kostnadene i innskuddspensjonene slik:

«En måte å illustrere kostnadsnivået på er å ta utgangspunkt i en typisk innskuddsordning før OTP. Går vi tilbake til 2002 var prisene ikke bare høyere enn i dag, de kan nok betegnes som svært høye. Som en illustrasjon på prisnivået kan vi vise til en ordning i et av de større selskapene som den gang i en 4 prosents-ordning for 10 ansatte etter 10 års sparing ville hatt gebyrer på omkring 2,5 prosent av samlet sparekapital. I en større ordning med for eksempel 250 ansatte ville tidligere priser utgjøre omkring 1,4 prosent av samlet sparekapital. Tidligere var det flere priselementer, blant annet kjøps- og administrasjonsgebyr av saldo, som nå er fjernet. Prisene i det nye innskuddsmarkedet ligger dermed vesentlig under med stykkgebyrer per medlem på rundt 200 kroner og forvaltningsgebyr på for eksempel 0,75 prosent. Det er dermed snakk om nesten en halvering av prisnivået.

Dette gir grunnlag for tre kommentarer:

- For det første ser det ut til at OTP-konkurransen har bidratt til å presse prisene nedover.
- For det andre vil det være slik at selskapene må tilpasse de produkter og tjenestene som leveres til kundene til et nytt kostnadsnivå. Under denne utviklingen ligger det dermed en betydelig forenkling av tjenester og en kraftig standardisering for å sikre lønnsomhet. Det betyr at bedrifter og leverandører gjør alle endringer elektronisk, fakturering skjer elektronisk mv. og det gis i liten eller ingen grad rådgiving til kundene og enkeltmedlemmer i ordninger.

⁵ Selskapene A-C i tabell 3.3 er ikke de samme som selskapene A-C i tabell 3.1 og 3.2.

- For det tredje vil det fortsatt være gamle innskuddskunder som nok betaler vesentlig høyere kostnader for sine ordninger enn nye kunder.»

For å ha et bedre grunnlag for å kunne si noe om prisnivåene i innskuddspensjonsmarkedet før 2006, har vi fått tilgang til prisdata fra et større konsern i Norge. Dette konsernet forhandlet en ny avtale i 2010 på vegne av sine virksomheter. De første ordningene i konsernet ble etablert i 2003/04 og avtalen inneholdt fire kostnadskomponenter:

- kjøpsgebyr i prosent av innskudd. Gebyret varierte med innskuddsnivået, fra 3 % på innskudd opp til kr. 500 000, 2 % på innskudd mellom 500 000 til 1 million og videre til 0,25 % på innskudd over kr. 1 million,
- forvaltningsgebyr i prosent av saldo på konto (samlet kapital), der gebyret for aksjefond var 2 %, for obligasjonsfond 0,5 % og pengemarkedsfond på 0,4 %,
- administrasjonsgebyr per medlem, som varierte fra kr. 400 per år for de første 10 ansatte, kr. 300 for de neste 11 – 25 ansatte, til kr. 75 per medlem for virksomheter i konsernet der antall ansatte oversteg 251 og
- administrasjonsgebyr i prosent av saldo på 0,05 %.

Konsernet innhentet tilbud på innskuddspensjonsordningene i 2010. Kolonne 3 i tabell 5 viser de priser som gjaldt på det tidspunktet anbudsprosessen ble iverksatt i 2010. En sammenligning av disse prisene med prisene i ordningene som ble etablert i 2003/4 viser at prisene var lavere i 2010. Fra ansvarlig for pensjonsordningen tilknyttet konsernet ble det uttalt følgende om prisutviklingen: «*Omkostningene har beveget seg kraftig nedover siden ordningene ble etablert*».⁶

En sammenligning av prisene i kolonne 1 og 4 viser likevel at prisene er noe høyere i 2014 enn i 2010, og skyldes innføringen av administrasjonsgebyr av forvaltningskapital på 0,04 %. Det er verdt å legge merke til at forvaltningsgebyret i denne avtalen ikke varierer med kapitalens størrelse.

Tabell 5. Kostnader innskuddspensjonsordninger for virksomheter i et større konsern i Norge. Tilbud fra 2 leverandører, gjeldende priser i 2010 og priser hos valgt leverandør per 2014.

Kostnadselement	1) Tilbud leverandør 1 2010	2) Tilbud leverandør 2 2010	3) Leverandør før anbud	4) Leverandør 2014
Innskuddskostnad	0 %	0 %	0 %	0 %
Adm.gebyr per ansatt i prosent av G	0,063 %	0,11 %	0,20 %	0,063 %
Avtalegebyr per avtale i prosent av G	0,07 %	1,38 %	5,40 %	0,071 %
Adm.gebyr av for- valtningskapital	0 %	0 %	0 %	0,04 %
Forvaltningskapital til forvalter	0,35 %*	0,46 - 0,76 %**	0,4 - 2,0 %**	0,35%*

*Flatt forvaltningshonorar uavhengig av investeringsvalg

**Honorar avhengig av andel aksjer

⁶ Den nye avtalen som ble inngått i 2010 hadde betydelig lavere kostnader enn den opprinnelige avtalen, men vilkårene i ny avtale reflekterer at antall avtaler i konsernet og således antall ansatte som omfattes er betydelig høyere enn i 2003/2006. Dette vil i seg selv ha en prisdempende effekt og delvis forklare prisforskjellene.

3.2.3 Priser på innskuddspensjoner etter 2006

Prisutviklingen

Hvordan har prisene på administrasjon- og kapitalforvaltning utviklet seg etter at «OTP-markedet» har «konsolidert seg»? En tilsvarende undersøkelse som ble gjort i 2006/7 ble gjennomført høsten 2011 for å se om prisene for nye ordninger har endret seg 4-5 år etter OTP. Hva må bedrifter som skal etablere en 2 prosent innskuddsordning betale i 2011 sammenlignet med hva bedrifter med nyopprettet ordning måtte betale i 2006/7?

Tabell 6 viser endringen i administrasjonskostnadene per ansatt fra 2006/7 til 2011 både for de selvstendige ordningene og for innkjøpsfelleskapene. Kostnadsøkningen i prosent er relativt betydelig, men varierer også mellom leverandørene.

Tabell 6. Endring i administrasjonskostnader 2006/7-2011. Selvstendige bedriftsordninger (kolonnene til venstre) og innkjøpsordninger (kolonnene til høyre).

	Endring 2006/7 - 2011	Variasjon i prisendring mellom leverandørene (laveste og høyeste endring)	Endring 2006/7 - 2011	Variasjon i prisendring mellom leverandørene (laveste og høyeste endring)
11 ansatte	94,3 %	24,4 % - 205,4 %	184,3 %	24,1 % - 1023,5 %
25 ansatte	66,7 %	22,7 % - 144,2 %	151,9 %	24,1 % - 879,4 %
125 ansatte	54,8 %	16,8 % - 226,7 %	115,4 %	-31,9 % - 673,5 %
300 ansatte	52,4 %	9,0 % - 91,1 %	84,1 %	-51,7 % - 564,7 %

For å sammenligne prisutviklingen på kapitalforvaltningen har vi tatt utgangspunkt i en innskuddsportefølje med middels risiko, dvs. en aksjeandel på 50 prosent. Sammenligningsgrunnlaget kan være noe usikkert for enkelte av leverandørene, ved at det er gjort justeringer i porteføljene i perioden. Likevel vil sammenligningen gi en indikasjon på hvordan prisene har utviklet seg i perioden. Som tabell 7 viser, har prisene på forvaltning steget hos 3 av 6 leverandører når det gjelder de selvstendige ordningene, og hos 2 av 5 leverandører som leverer til innkjøpsfelleskap, jf. tabell 8.

Forvaltningsprisene for de selvstendige ordningene varierte i 2006/7 mellom 0,49 prosent og 0,75 prosent⁷, og i 2011 mellom 0,49 prosent og 1,15 prosent. Gjennomsnittsprisen var henholdsvis 0,64 prosent og 0,79 prosent. For innkjøpsfelleskapene var gjennomsnittlig forvaltningspris i 2007 på 0,53 prosent og i 2011 på 0,67 prosent.

Vi ser av tabell 7 at det er store variasjoner i prisene også for innkjøpsfelleskapene. Den laveste forvaltningsprisen på 0,38 prosent, er den såkalte «NHO-ordningen», der NHO har fremforhandlet relativt sett langt gunstigere priser, ikke bare sammenlignet med selvstendige ordninger, men også i forhold til andre innkjøpsfelleskap.

⁷ Leverandøren som i 2006/7 hadde en forvaltningspris på 0,94 er ute av markedet i 2011.

Tabell 7. Forvaltningspriser. Endringer 2006/7-2011 for innskuddsordning med en aksjeandel på 50 prosent. Selvstendige ordninger.

	2007	2011	Endring
Leverandør A	0,75	0,75	0 %
Leverandør B	0,68	0,80	17,6 %
Leverandør C	0,49	0,49	0 %
Leverandør D	0,585	1,15	96,6 %
Leverandør E	0,55	0,55	0 %
Leverandør F	0,69	0,98	42,0 %

Tabell 8. Forvaltningspriser. Endringer 2006/7-2011 for innskuddsordning med en aksjeandel på 50 prosent. Innkjøpsfelleskap.

	2007	2011	Endring
Leverandør 1	0,38	0,38	0 %
Leverandør 2	0,68	0,80	17,6 %
Leverandør 3	0,55	0,55	0 %
Leverandør 4	0,585	1,15	96,6 %
Leverandør 5	0,45	0,45	0 %

Analysen av datamaterialet og direkte avklaring mot leverandørene omkring uklare sider ved prissettingen gjør at vi vil konkludere med at prisene både på administrasjon og kapitalforvaltning i gjennomsnitt har økt i innskuddspensjonene fra 2006/7 til 2011 og at prisene før 2006 var betydelig høyere enn i 2006/7. Vi viste i forrige avsnitt priser og prisutviklingen i innskuddspensjonene for et større konsern som etablerte de første ordningene i 2003/4. Vi fant at prisene var betydelig lavere i 2010 da ny avtale ble inngått etter en anbudsprosess, sammenlignet med de tidligste ordningene, men fant også her at prisene i 2014 er noe høyere enn i 2010-avtalen.

En direkte sammenligning mellom prisutviklingen for nye ordninger som etableres på ulike tidspunkter, som i våre case (prisundersøkelsene i 2006/7 og i 2011), versus prisutviklingen i tidlig etablerte ordninger (konsernet i vårt tilfelle), er selvsagt problematisk å gjøre. Det er her snakk om to ulike markedssegmenter, samtidig som volumet i avtalene i konsernet er langt høyere i 2010 enn i 2003/4, noe som vil påvirke prisene i nye avtaler. Men, det gir en indikasjon.

Prisstrukturen

Det har også skjedd endringer i selve prisstrukturen eller prissettingen av tjenestene. I 2011-undersøkelsen hadde alle leverandørene innført en kontraktskostnad, som er å se på som en ren etableringskostnad for bedriftene. I 2006/7 var det bare 1 av leverandørene som oppga at de hadde en slik kostnad.

I tillegg til administrasjons- og forvaltningsprisene som er presentert over, har enkelte leverandører også andre kostnader som kommer i tillegg. Flere leverandører har også en kostnadskomponent som måles i prosent av innskuddene, samt at 1 leverandør har «forvaltningskostnad til selskapet», dvs. som kommer i tillegg til de oppgitte forvaltningsprisene. I sum indikerer funnene en enda sterkere prisøkning fra 2006/7 til 2011.

3.2.4 Hva forklarer prisøkningene?

Forklaringen på prisutviklingen kan være flere. Konkurransen i innskuddspensjonsmarkedet økte i 2006, da flere nye leverandører entret markedet og OTP som nevnt førte til en kamp om markedsandeler. Prisene var betydelig lavere enn hva som var normalt i de «gamle» innskuddspensjonene. Samtidig kan en forenkling og standardisering av tjenestene ha en prisdempende effekt ved at tjenestene kan leveres til samme lønnsomhet med lavere priser. En prisdempende effekt så vi også ved at etterspørselssiden i en viss grad organiserte seg i innkjøpsfelleskap og oppnådde klart lavere priser enn det hver enkelt bedrift selv klarte å oppnå i markedet. Samtidig var pensjonsmarkedet før 2006 preget av lav konkurranse og relativt få leverandører. To av leverandørene hadde store markedsandeler og således betydelig potensiell markedsrett. I markeder med dominerende aktører (oligopol) vil prisnivået normalt være høyere enn i markeder med sterk konkurranse. Da konkurransen økte i 2006 som følge av at det nye store markedet som oppstod på grunn av lovendring og som dermed utløste en kamp om et kundesegment som inkluderte 6-700 000 arbeidstakere, kan prisfallet forklares med at de dominerende aktørene opptrådte strategisk og «dumpet» prisene for å hindre nyetableringer og/eller holde prisene lave over tid for å kvitte seg med de nye konkurrentene og øke prisene igjen over tid. Totalbildet viste også at prisene på administrasjon og delvis kapitalforvaltningen har økt i 2011 sammenlignet med prisene i 2006/7, samtidig som det er innført nye kostnadselementer som det ikke var i 2006 (i det «nye» markedet).

Det er klare indikasjoner på at både sterkere konkurranse, kjøperkonstellasjoner og strategisk adferd hos etablerte aktører har hatt og har betydning for priser og prisutvikling i dette markedet.

3.2.5 Kapitalforvaltning og stordriftsfordeler

Som tidligere nevnt er det normalt at prisen på kapitalforvaltningen faller med økende kapital i ordningen. Dette gjøres på ulike måter, men et generelt inntrykk er at det etableres terskler eller trinnvise endringer, slik at forvaltningsprisene faller når terskelen eller trinnene nås. I tabell 9 vises et eksempel på slik prisstruktur for en av leverandørene i det norske innskuddsmarkedet.

Prisingen indikerer at det er klare stordriftsfordeler i kapitalforvaltningen. Den marginale forvaltningsprisen er 1 % av kapitalen på det høyeste når kapitalen samlet er svært liten, mens den faller til 0,2 prosent når kapitalen er over 100 millioner kroner. For aktiv forvaltning ligger forvaltningsprisen gjennomgående 0,15 prosentpoeng høyere enn for indeksforvaltning.

Tabell 9. Kapitalforvaltningspris etter samlet kapital i innskuddsordningen. En av leverandørene. Indeksforvaltning.

Forvaltningskapital i millioner kroner	Forvaltningspris 50 prosent aksjeandel
0 – 0,5	1,00 %
0,5 – 0,99	0,75 %
1 - 2,49	0,65 %
2,5 – 4,99	0,55 %
5 – 9,99	0,45 %
10 – 24,9	0,35 %
25 – 99,99	0,25 %
100 +	0,20 %

En aktiv forvaltning har høyere risiko og høyere forventet avkastning og forsøker å oppnå en avkastning som er bedre enn markedet generelt (indekser). Ut fra tilgjengelig data, synes det som om prisforskjellen mellom aktiv forvaltning og indeksforvaltning (passiv forvaltning) ligger i størrelsesorden 0,15 – 0,25 prosentpoeng. Erfaringsdata (KLP 2013) indikerer at aktiv forvaltning ikke oppnår høyere avkastning enn indeksforvaltning. Dette innebærer i så fall at man kun vil pådra seg ekstra kostnader uten å få betalt gjennom høyere avkastning, og gir dermed bedriftene insentiver til ikke å tillate aktiv forvaltning. Det er grunn til å tro at det faktiske omfanget av ordninger med aktiv forvaltning er begrenset i avtalene mellom bedrift og leverandør.

Kapitalforvaltning med fallende priser med økende kapital kan gi bedrifter mulighet for kostnadsbesparelser ved samordning på kjøpersiden gjennom for eksempel store innkjøpsfellesskap og dermed hente ut stordriftsfordeler (definert som fallende gjennomsnittskostnader).

4 Administrasjons- og kapitalforvaltningskostnader i Sverige og Danmark

I dette kapitlet skal vi presentere kostnader i noen pensjonsordninger i Sverige og Danmark. Vi har valgt å se nærmere på noen store ordninger for å se om det kan være potensielle kostnader å spare ved å organisere pensjoner i bredere eller større ordninger. Spørsmålet er dermed om det synes å være stordriftsfordeler og potensiale for kostnadsbesparelser ved en lik organisering av pensjonene.

I Sverige presenterer vi Premiepensjonssystemet generelt og AP7 spesielt, samt den tariffestede pensjonsordningen som omfatter arbeidstakere i privat sektor - Avtalspension SAF-LO. Premiepensjonen er en del av det offentlige pensjonssystemet i Sverige (sparedelen), hvor 2,5 prosent av pensjonsgivende inntekt plasseres av den enkelte i tradisjonell forsikring eller i fondsforsikring. Vi har valgt ordningen med fondsforsikring. AP7 er et statlig alternativ til de private leverandørene innen Premiepensjonen og omfatter de som ikke velger fond selv. Langt de fleste er plassert i AP7. I Danmark har vi valgt den lovbaserte, obligatoriske ordningen ATP, der alle lønsmottakere omfattes. Alle ordningene er beskrevet noe nærmere nedenfor.

4.1 Sverige

4.1.1 Premiepensionen

I det svenske premiepensjonssystemet, som er en del av det offentlige pensjonssystemet, velger den enkelte selv hvordan innskuddet på 2,5 prosent av pensjonsgivende lønn skal forvaltes. Tabell 10 viser administrasjons- og forvaltningskostnader som belastes pensjonssparerne (av kapitalen). Forvaltningskostnadene er uttrykt som gjennomsnittskostnader, og vil for den enkelte variere med fondsvalg. Administrasjonskostnadene er samlede kostnader som andel av gjennomsnittlig forvaltet kapital.

Alle fondstilbydere som har avtale med Pensionsmyndigheten er pliktig til å rabattere forvaltningsavgiftene. Bruttoavgiften i 2013 var på 0,92 prosent av kapitalen, og fra denne ble det trukket 0,61 prosent i rabatt, slik at nettoavgiften var 0,31. Altså benytter den svenske staten seg av den markedsrett som ligger i å være den som framskaffer markedet og selv kunne gå inn i rollen som regulator, til å «forhandle» ned prosentene i markedet. I tillegg belastes pensjonssparerne Pensionsmyndighetens kostnader, som i 2013 utgjorde 0,07 prosent av kapitalen. Den samlede avgiften av kapitalen var i 2013 dermed på 0,38 prosent.

Tabell 10. Premiepensjonssystemet. Administrasjons- og forvaltningsavgifter 2011-2013.

	2011	2012	2013
Brutto forvaltnings- avgift	0,85	0,92	0,92
Rabatter	-0,55	-0,60	-0,61
Netto forvaltningsavgift	0,30	0,32	0,31
Administrasjons- avgifter	0,07	0,09	0,07
Sum avgifter	0,37	0,41	0,38

4.1.2 AP7

AP7 er det statlige alternativet til de private pensjonsleverandørene innen Premiepensjonssystemet. De som ikke velger hvilket fond som skal forvalte innskudd og kapital i Premiepensjonssystemet, blir automatisk plassert i AP7 Såfa. I dette statlige fondet plasseres 100 prosent av premien i aksjefond (AP7 Aktiefond) frem til man fyller 56 år. Da trappes aksjeandelen suksessivt ned og andelen i rentefond (AP7 Rentefond) opp. Ved 75 års alder er aksjeandelen 33 prosent og renteandelen 67 prosent og denne fordelingen opprettholdes etter dette. Pensjonen kan tas ut fra fylte 61 år, er livslang og beregnes etter oppspart kapital.

For de som ikke vil velge fond, men som ønsker å velge risikonivå, tilbyr AP7 tre investeringsalternativer: AP7 Offensiv (høy aksjeandel), AP7 balansert og AP7 forsiktig. Samlet er det i alt vel 3 millioner personer som hadde sine premier og kapital plassert i AP7 Såfa, mens de andre fondene AP7 Aksjefond, AP7 Offensiv, AP7 balansert og AP7 forsiktig hadde henholdsvis 27 000, 10 000, 9000 og 3 000 sparere. Samlet kapital utgjorde ved utgangen av 2013 ca. SEK 175 milliarder.

Avgiftene i AP7 Aktiefond ble i 2013 redusert fra 0,14 prosent av kapitalen til 0,12 prosent, mens avgiften i AP7 rentefond ble redusert fra 0,08 prosent til 0,05 prosent. For AP7 Såfa betyr dette at sparere betaler en avgift på 0,12 prosent opp til fylte 55 år, og at avgiften suksessivt reduseres til 0,07 prosent (66 prosent i rentepapirer og 33 prosent aksjer i porteføljen) ved fylte 75 år, og er på dette nivået deretter.

Gjennomgangen indikerer at det kan være kostnader å spare gjennom kollektiv forvaltning i store fond. Dette kan skje gjennom følgende mekanismer:

1. Kollektiv forvaltning i stor pengesekk, realisering av stordriftsfordel
2. Selv høy «risiko» ved høy aksjeandel blir billigere, gjennom kjøpermakt som gir rabatter
3. Ren passiv indeksforvaltning og ikke aktiv aksjeforvaltning

4.1.3 Avtalspension SAF - LO

Avtalspension SAF-LO er en kollektiv avtalebasert tjenestepensjonsordning for privatansatte i Sverige, og omfatter ca. 2,9 millioner arbeidstakere. Pensjonsordningen er innskuddsbasert, med et innskuddsnivå på 4,5 prosent av lønnsinntekter opp til 7,5 «in-komsbasbelopp» (SEK 426 000) og 30 prosent av inntekt over dette 7,5 inkomstbasbelopp. Innskuddet betales i sin helhet av arbeidsgiver.

Den enkelte velger selv spareform og forsikringsselskap og om etterlattepensjon skal inngå. Innskuddet kan enten plasseres i tradisjonell forsikring eller i fondsforsikring. I tradisjonell forsikring er det det valgte forsikringsselskapet som forvalter innskuddet, mens den enkelte selv velger forvalter dersom fondsforsikring velges. I tradisjonell forsikring er det en garantert grunnpensjon, mens det ikke er noen garantier knyttet til fondsforsikringen.

Nedenfor (tabell 11) vises avgiftene innen fondsforsikring, samt hvor mange fond den enkelte kan velge mellom hos det valgte fondsforsikringsselskapet. Man kan enten velge blant de ulike fondene hos leverandøren, eller velge det som benevnes «entrèløsning». Tabellen viser fondsforsikringsselskapenes avgift i prosent av kapitalen. Snittavgiften er 0,44 prosent. I tillegg tilkommer en fast forsikringsavgift som ikke kan være høyere enn SEK 65, samt en administrasjonsavgift til Fora (som et er serviceforetak, eid av SAF og LO (med halvparten hver) som administrerer kollektive forsikringsordninger og Avtalspensjon SAF-LO) på 1,5 prosent av innskuddet.

Forvaltningsavgiften varierer med risiko i porteføljene. Høy aksjeandel har betydelig høyere avgift enn f eks rentefond. Avgiftene i fondsforvaltningen varierer i følge Fora (2014) fra 0,10 (rentefond) til 1 prosent (aksjefond). Noen fond har også såkalte «prestasjonsavgifter» eller avkastningsavgift (i prosent av «overskytende» avkastning), som kommer i tillegg til den oppgitte forvaltningsavgiften.

Tabell 11. SAF-LO. Fondsforsikring. Gjennomsnittlige fondsavgifter. 2013.

Forsikringsselskap	Avgifter i gjennomsnitt av kapital	Antall fond	Fast årsavgift	Avgift til Fora - % av innskudd
AMF	0,33	19	60	1,5
Danica Pension	0,45	22	65	1,5
Folksam LO Pension	0,53	20	50	1,5
Handelsbanken Liv	0,39	19	65	1,5
Lensforsikringer Fondliv	0,47	9	65	1,5
Movestic Liv&Pension	0,36	14	65	1,5
Nordea Liv&Pension	0,42	20	65	1,5
SEB Trygg Liv	0,49	21	45	1,5
SPP Liv Fondsforsikring	0,53	15	65	1,5
Swedbank Forsikring	0,42	25	65	1,5

4.1.4 ITP

ITP er tjenstepensjonsordningen for 1,5 millioner privatansatte tjenestemenn og det er Svenskt Næringsliv og PTK som har forhandlet frem ITP-avtalen. Collectum er en administrativ enhet og en link mellom tjenestemennene som har ITP, arbeidsgiverne som betaler premiene og forsikringsselskapene som forvalter pensjonene.

Collectum forhandler avgiftene (som den enkelte pensjonssparer må dekke) med pensjonsleverandørene på vegne av Svenskt Næringslv og PTK, og oppnår langt gunstiger priser enn hva som er mulig å oppnå på det åpne markedet. Tabell 12 viser blant annet forskjellen mellom de avgifter som Collectum har fremforhandlet med de valgte leverandørene (inkluderer både tradisjonell forsikring og fondsforsikring), sammenlignet med avgifter på det åpne markedet. Gjennomsnittsavgiften er på 0,39 prosent og differansen mellom forhandlet avgift og avgift på det åpne markedet er 0,47 prosent. Dette

indikerer at det er betydelige kostnader å spare i store kollektive ordninger hvor det forhandles om betingelser på vegne av en stor gruppe kjøpere av pensjon.

Tabell 12. ITP-ordningen for privatansatte tjenestemenn. Avgifter Collectum sammenlignet med ordinære markedspriser.

Forvaltare	Avgift Collectum	Avgift ordinarie	Differens	Norman-belopp 30 år. ITP	Norman-belopp 30 år ordinarie	Differens
SEB	0,55 %	1,33 %	-0,78 %	152 213	241 370	-89 158
SPP	0,29 %	0,83 %	-0,54 %	64 907	136 987	-72 080
Swedbank	0,46 %	0,98 %	-0,52 %	94 667	155 571	-60 904
Danica	0,35 %	0,75 %	-0,40 %	90 394	137 654	-47 260
AMF	0,28 %	0,41 %	-0,13 %	63 417	76 351	-12 934
Genomsnitt	0,39 %	0,86 %	-0,47 %	93 119	149 586	-56 467

4.2 Danmark - ATP

Den danske ATP-ordningen er en lovbasert pensjonsordning som alle arbeidstakere i Danmark betaler innskudd til. Ordningen ble opprettet i 1964 som følge av en erkjennelse av at folkepensjonen ble en for tung utgift for staten, og for å ivareta den fremtidige forsørgelsen av pensjonistene, ble det bestemt ved lov at alle arbeidstakere skulle betale innskudd til den nye ordningen. I dag innbetaler mer enn 4,7 millioner personer til ATP-ordningen som forvalter en kapital på DKK ca. 600 milliarder kroner. Frem til 1992 var bare lønsmottakere med i ordningen, men er etter 1992 en bredere ordning og omfatter f.eks. også mottakere av arbeidsledighetstrygd, sykepenges, barselspenges, kontantstøtte og tidligpensjon. En typisk lønsmottaker innbetaler DKK 3.240 per år, hvorav 2/3 dekkes av arbeidsgiveren. 80 prosent av innskuddet brukes til garantier, som prises ut fra den aktuelle markedsrenten og beskyttes deretter med rentedekning. De resterende 20 prosentene investeres og øker bonuspotensialet, og den livslange ATP-pensjonen (garantert) øker hvis bonuspotensialet et tilstrekkelig stort.

ATP som er et av Europas største pensjonsfond, kostnadsbelaster hver enkelt pensjonssparer ut fra de faktisk beregnede kostnader. Tabell 13 viser ATPs administrasjons- og investeringskostnader i perioden 2012 – 2013. Administrasjonskostnadene var i 2013 samlet på DKK 310 millioner, tilsvarende 0,5 prosent (DKK 65 per medlem) av den samlede kapitalen (summen av garanterte ytelser pluss bonuspotensialet).

Investeringskostnadene i 2013 på DKK 1,254 milliarder inkluderer samlede investeringskostnader, inkl. kapitalforvaltning via datterselskaper og ekstern formuesforvaltning, og utgjorde 0,21 prosent av gjennomsnittlig kapital (DKK 261 per medlem). De direkte investeringskostnadene, dvs. de kostnadene som inngår i ATP-regnskapet, var på 0,04 prosent av gjennomsnittlig kapital.

Tabell 13. Administrasjons- og investeringskostnader i den danske ATP-ordningen. I prosent av kapital. 2012-2013.

	2012	2013
Administrasjonskostnader		0,05 (DKK 65 pp)
Investeringskostnader	0,20	0,21
Herav direkte	0,04	0,04

ATP scorer høyt i internasjonale sammenligninger av både kostnader og avkastning, og ifølge ATP selv er årsaken til de lave kostnadene en kombinasjon av 1) at ATP er en obligatorisk ordning med et meget enkelt produkt, 2) at ordningen understøttes av en effektiv administrativ infrastruktur basert på CPR- og CVR-registrene, 3) at størrelsen gjør det mulig å realisere stordriftsfordeler og 4) at store deler av kommunikasjonen med medlemmene skjer elektronisk.

5 Stordriftsfordeler og organisering

Gjennomgangen i dette notatet viser at kapitalforvaltningskostnadene er lavere i store pensjonsordninger, som den danske ATP-ordningen og premiepensjonssystemet/ AP7 og ITP-ordningen for privatansatte tjenestemenn i Sverige enn i de norske innskuddspensjonene.

Kostnadene i Avtalspension SAF-LO kan imidlertid variere betydelig, avhengig av hvilket fond som velges, og ikke minst etter hvor høy risikoen i investeringene er (aksjeandeler). For å komme nærmere en mer presis konklusjon kreves det derfor en konkret kartlegging for å sikre at sammenligningsgrunnlaget er så godt som mulig. Basert på de tallene som har vært tilgjengelig for denne analysen viser likevel gjennomgangen at der det legges vekt på å realisere stordriftsfordeler og markedsmakt på kjøpersiden, samt velger kollektiv og automatisk indeksforvaltning, oppnås store kostnadsbesparelser.

Datamaterialet bekrefter dermed at det kan være stordriftsfordeler i kapitalforvaltningen. En slik skalafordel når det gjelder administrasjon av pensjonstjenestene er nærmest åpenbar, siden vi her snakker om enkle og standardiserte produkter. Skalafordelen framkommer også direkte av enkelte selskapers prislistene. Tjenestene kan dermed forenkles og standardiseres og det meste av kommunikasjonen skjer elektronisk.

I teorien vil markedet med fravær av stordriftsfordeler der konkurransen er sterk ha lavere priser enn i mer konsentrerte markedet. Imidlertid er det viktig å kartlegge hvordan den reelle konkurransen er, og hva som er aktørenes «mål» og muligheter. Generelt vil det være slik at kommersielle aktører har profittmål og dermed opptrer i markedet på en slik måte at de maksimerer fortjenesten, gitt de markedsvilkår som gjelder. I det norske innskuddspensjonsmarkedet er samtlige leverandører kommersielle aktører. Dermed konkurransen er begrenset og etterspørselssiden er fragmentert, i den forstand at det er mange etterspørrere som hver for seg har liten påvirkningskraft i markedet, vil prisene i markedet være høyere enn om konkurransen er sterk og/eller at etterspørselssiden er organisert eller der det er store aktører. Vi har sett en viss slik effekt i det norske innskuddsmarkedet ved at de administrasjons- og kapitalforvaltningskostnader som bedrifter gjennom innkjøpsfellesskap står overfor, kan være betydelig lavere enn de priser hver enkelt bedrift klarer å oppnå i markedet.

For at konkurranse skal fungere godt må det ikke være vesentlige informasjonsproblemer. Kundene må lett kunne sette seg inn i priser og forstå konsekvenser, og opptre som en rasjonell kunde i møte med et komplisert pensjonsmarked. Informasjonssvikt alene kan forklare hvorfor mange land satser på kollektive løsninger.

Det er ingen konkurranse om leveranse av «ATP-pensjonen» i Danmark. ATP er en ikke-kommersiell aktør og har som klart og uttrykt mål å minimere kostnadene og maksimere avkastningen. Mottoet er at lave kostnader og høy avkastning gir høyere pensjoner for pensjonssparerne. ATPs mål uttrykkes blant annet med utsagn om at de har som

mål å være best i Europa både på kostnader og avkastning. Det synes å være liten vil om at det er stordriftsfordeler i ATP-ordningen.

I premiepensjonssystemet i Sverige er det i utgangspunktet høy konkurranse på leverandørsiden. Imidlertid vil det faktum at langt de fleste ikke gjør egne investeringsvalg og at disse dermed plasseres i AP7, bety at det statlige fondet i praksis har en «dominerende» rolle. Men, siden AP7 ikke er en kommersiell aktør, samtidig som målene er de samme som i den danske ATP-ordningen, vil heller ikke AP7 «utnytte» sin markedsposisjon. Både administrasjons- og kapitalforvaltningskostnadene i AP7 må betegnes som svært lave, og det er også her åpenbare stordriftsfordeler. I det generelle premiepensjonssystemet har staten benyttet sin «markedsrett» gjennom å kreve at alle godkjente (kommersielle) leverandører må gi rabatt på sine tjenester, tilsvarende den rabatten som myndighetene bestemmer. Vi har også sett at prisnivået på kapitalforvaltningen i den svenske ATP-ordningen gjenspeiler kjøperrett og uthenting av stordriftsfordeler ved samordning på kjøpersiden gjennom Collectum.

Figur 4 gir en samlet oversikt over forvaltningskostnader i kollektive pensjonsordninger i Norge, Sverige og Danmark, samt i individuelle pensjonsspareordninger i Norge.

Figur 4. Forvaltningskostnader i innskuddspensjonsordninger i Norden.

Forvaltningskostnader for innskuddspensjonsordninger	Pst av pensjonskapital	Merknad
Kollektive pensjonsordninger		
Norske pensjonsleverandører, bedriftsavtaler	0,5-1	Aktiv forvaltning aksjer og rente med investeringsvalg
Norske pensjonsleverandører, avtaler med innkjøpsordninger	0,4-0,8	Aktiv forvaltning aksjer og rente med investeringsvalg
Sverige, åpent bedriftsmarked	0,9	Aktiv forvaltning aksjer og rente med investeringsvalg
Sverige, kollektiv avtale	0,4	Aktiv forvaltning aksjer og rente med investeringsvalg
Sverige, premiepensjon m investeringsvalg	0,4	Aktiv forvaltning aksjer og rente med investeringsvalg
Sverige, premiepensjon kollektiv forvaltning 7. AP-fonden	0,1	Kollektiv forvaltning aksjer og rente, indeks
Danmark, ATP	0,2	Kollektiv forvaltning aksjer og rente, indeks
Individuell pensjonssparing		
Aksjefond passiv forvaltning (KLP)*	0,1-0,3	Indeksfond i aksjer
Aksjefond Norge m/ aktiv forvaltning*	1,5-2,0	Aktiv forvaltning i aksjer

I de norske tjenstepensjonsordningene er det bedriftene som skal dekke alle kostnadene, uavhengig av de valg den enkelte gjør med hensyn til investering og risikovalg. I innskudds-/spareordninger i andre land er det den enkelte pensjonssparer som dekker kostnadene, enten gjennom forhåndsfastsatte priser eller gjennom kontobelastninger i ettertid basert på faktiske kostnader. Pensjonssparerer kan i Norge med andre ord forvalte sine innskudd og sin kapital uten tanke på hva kostnadene blir. Bedriftene har i prinsippet et insentiv til å begrense den enkeltes investeringsvalg for å spare kostnader,

men når 9 av 10 har individuelt investeringsvalg, gjøres slike begrensninger i begrenset grad.

Hva som forklarer prisnivået og prisutviklingen i det norske innskuddspensjonsmarkedet er som nevnt usikkert, siden det er krefter som virker mot hverandre. På den ene siden vil økt konkurranse – som i 2006 – isolert sett føre til lavere priser enn det ellers ville vært. Samtidig innebar innføringen av OTP en kamp om markedsandeler og dermed kan man si at priseffekten nedover ble forsterket. Imidlertid har en ikke i Norge i særlig grad forsøkt å utnytte en potensiell markedsrett på kjøpersiden gjennom organisering i store innkjøpsfelleskap for å forhandle fram lavere priser og mer kollektive spareformer med vekt på passiv forvaltning, slik en har gjort i Sverige. I tillegg oppnådde innkjøpsfelleskapene lavere priser på administrasjon og stort sett også på kapitalforvaltningen, og således skapte et ytterligere prispress i markedet. På den annen side kan kamp om markedsandeler ikke bare skyldes at konkurransen er blitt sterkere, men kan også forklares med at dominerende aktører opptrer strategisk i markedet og «dumper» prisene for å hindre nye konkurrenter i å etablere seg i markedet, eller å bli kvitt dem over tid. En slik adferd er ikke unormal i markeder med begrenset konkurranse – som i det norske pensjonsmarkedet – og vil føre til høyere priser etter hver, noe vi har sett skjedd i Norge.

Basert på de analyser vi har gjort er det rimelig å konkludere med at prisene på administrasjon og kapitalforvaltning i innskuddspensjoner i Norge falt betydelig i 2006, har økt etter 2006, men er fortsatt lavere enn før 2006. Det synes å være klare stordriftsfordeler både i administrasjon og forvaltning, og indikerer dermed et potensiale for kostnadseffektivitet ved at alternativ organisering gjennom større enheter høyst sannsynlig vil gi lavere kostnader når administrative- og forvaltningstjenester er standardisert i høy grad.

6 Konklusjoner

Dersom målet er å spare kostnader i innskuddspensjonene, viser dette notatet at det særlig er fire faktorer som spiller inn:

- Stordriftsfordeler
- Kollektiv forvaltning
- Samordning på kjøpersiden
- Forvaltningsregime

Det er åpenbare stordriftsfordeler i både administrasjon og kapitalforvaltning i standardiserte innskuddspensjoner. De sentrale spørsmålene er:

1. I hvilken grad organiseres pensjonsmarkedet slik at stordrift realiseres (gjennom brede ordninger med stor kapital) og
2. Hvem som tar ut stordriftsfordelene: leverandørene eller de som kjøper innskuddspensjon.

Kollektiv forvaltning gir lavere forvaltningskostnader enn ordninger med individuelt investeringsvalg. Dermed vil kostnader kunne spares ved å stramme inn mulighetene for individuelt investeringsvalg.

Samordning på kjøpersiden, for eksempel gjennom innkjøpsfellesskap eller annen organisering på kjøpersiden vil også kunne redusere kostnadene i betydelig grad. Dette henger også sammen med stordriftsfordeler og til syvende og sist hvem som skal hente ut gevinsten ved stordrift.

I den grad aktiv kapitalforvaltning ikke gir høyere avkastning enn indeksforvaltning, vil risikoen være høyere og dermed også kostnadene høyere enn i indeksforvaltning. Dermed ligger det et insentiv til å begrense mulighetene for en type aktiv forvaltning og i stedet velge indeksforvaltning til en lavere kostnad.

Spørsmålet om kostnadenes betydning for pensjonsnivået er både debattert og beregnet i mange land. I Norge har kostnadene og nivået på disse imidlertid ikke direkte betydning for pensjonsnivået, siden det er bedriftene som må dekke alle kostnadene. Likevel skal en ikke se bort fra at det kan komme endringer i fremtiden, som åpner for andre løsninger med hensyn til hvordan kostnadene skal håndteres og fordeles. Det kan også være en indirekte effekt hvor høye kostnader reduserer arbeidsgivers betalingsevne for den direkte pensjonssparingen (innskuddssatsene). Fra internasjonal litteratur er det en kjent tommelfingerregel at en økning i kostnadene på 1 prosentpoeng reduserer den fremtidige pensjonen med 20 prosent (ved en sparetid på 40 år og med gitte forutsetninger om blant annet avkastning). Collectum i Sverige har for eksempel gjort beregninger som viser at differansen mellom den faktiske gjennomsnittsavgiften i ordningen

(blant de som er forhandlet frem med leverandørene) og gjennomsnittsavgiften i det åpne markedet tilsvarer et pensjonstap på samlet SEK 230 000. Samlet kapital ved 65 års alder er henholdsvis SEK 2 500 000 og SEK 2 270 000, og forskjellen utgjør ca. 10 prosent.

Et sentralt spørsmål er hvordan de fremtidige tjenstepensjonene skal organiseres institusjonelt – som i dag eller gjennom brede kollektive ordninger etablert av partene i arbeidslivet? Analysene her viser at det kan være gunstige økonomiske virkninger av å lage fellesordninger. Tariffavtale kan være en måte å realisere slike gevinster på, men samtidig endres styringsforholdene over tjenstepensjon. Et tilleggselement i denne drøftingen er om en eventuell avtalefestet pensjonssparing vil finansieres innenfor den generelle ramma i lønnsoppgjørene og dermed bidra til en moderasjonseffekt sett i forhold til frivillige pensjonskostnader som håndteres utenfor de tradisjonelle oppgjørene.

Referanser

Hippe, J.M., T.A. Stokke og G. Veland (2006), Hvor kollektivt? Organisering av felles tjenstepensjonsordninger i det private arbeidsmarkedet. Fafo-notat 2006:26

KLP (2013), Indeksner forvaltning.

NOU 2009:13. Brede pensjoner. Finansdepartementet.

Veland, G. og J.M. Hippe (2008), Når tjenstepensjon er obligatorisk – hva så? Om-danningen av det norske markedet for aktive tjenstepensjonsordninger, fripoliser og pensjonskapitalbevis. Fafo-rapport 2008:05

Veland, Geir (2013), Tjenstepensjonsmarkedet 2001–2012. Fafo-notat 2013:21

Veland, G. og Jon M. Hippe (2014), Utviklingstrekk, utfordringer og mulige utviklings-veier for det norske pensjonssystemet. Fafo-rapport 2014:11.

Kostnader i innskuddspensjonene i Norge

Notatet tar for seg to temaer: Organisering av tjenstepensjoner i privat sektor gjennom brede ordninger på tvers av enkeltvirksomheter og hvordan kostnader i innskuddsbaserte tjenstepensjoner har utviklet seg. Notatet drøfter kort spørsmålet om grunnlaget for brede tjenstepensjoner, mens hovedvekten legges på kostnadene i innskuddspensjonene. Notatet presenterer og analyserer kostnadsutviklingen i innskuddspensjonene før og etter OTP i 2006.

