



Fakta om ”hybrid” tjenestepensjon

Fram til 2014 hadde vi to hovedretninger av tjenestepensjon:

- **Ytelsespensjon:** Ansvar ligger på arbeidsgiver og forsikringselskap
- **Innskuddspensjon:** Alt ansvar ligger på arbeidstaker

Fra 2014 fikk vi Lov om tjenestepensjon (hybrid tjenestepensjon) som det tredje alternativet. I motsetning til innskuddspensjon, fordeler hybrid risikoen mellom alle tre parter:

Forsikringselskapet:	0-garanti og levealdersrisiko
Arbeidsgiver:	Høyere premie for kvinner, rentegarantipremie og administrasjonsreserve
Arbeidstaker:	Ikke garantert regulering av pensjonsutbetaling og alleårsopptjening i stedet for 30 år.

Viktige kvaliteter med hybrid tjenestepensjon

- **Livsvarig:** Hybrid tjenestepensjon skal som hovedregel være livsvarig. Innskuddspensjon opphører som hovedregel ved 77 år. Dette er viktig, spesielt for yngre mennesker, som sikres en livsvarig pensjon - selv om levealderen øker. En kvinne født i 1980, forventes ved 67 år å leve *i gjennomsnitt* 26 år videre.
- **Likeverdig for kvinner og menn:** Kvinner lever i snitt 3 år lengre enn menn. For å sikre kjønnsnøytralitet i en livsvarig pensjon, kan innskuddet i hybrid være høyere for kvinner enn for menn. Dette gjelder også ut over maksimumnivået på 7 %.
- **”0-garanti” for pensjonskapitalen:** I en hybrid pensjonsordning kan det etableres en garanti for at pensjonskapitalen ikke faller under det nivået den hadde ved starten av året. Dette kalles en ”0-garanti”, og det er forsikringselskapet som garanterer dette og arbeidsgiver betaler en premie for garantien.

Øvrige fordeler med hybrid tjenestepensjon

- Årlig oppregulering av pensjonskapitalen med lønnsvekst i opptjeningsperioden
- Kollektiv forvaltning av pensjonskapitalen
- Forsikringsfellesskapet får kapitalen til de som faller fra, både i opptjenings- og utbetalingsperioden, og sikrer dermed høyere pensjon (dødelighetsarv)
- Mulighet for høyere utbetaling tidlig i utbetalingsperioden (teknisk rente)
- Det skal avsettes penger til administrasjonsreserve som dekker kostnadene i utbetalingsperioden, i stedet for at dette trekkes fra avkastningen.
- Gunstig regnskapsmessig for arbeidsgiver sammenlignet med ytelsespensjon - belaster ikke egenkapital.

I teorien gir Lov om innskuddspensjon mulighet for noen av disse elementene, for eksempel høyere satser for kvinner og livsvarige pensjoner, men dette er ikke produkter som tilbys i markedet per i dag.