

Hvilken type pensjon har du?

Det finnes to typer tjenestepensjon – ytelsesbasert og innskudds-basert. Hvilken type har du, og hva er forskjellen?

For at du skal forstå det som skrives om pensjon, er det grunnleggende at du setter deg inn i hva ytelsesbasert og innskuddsbasert tjenestepensjon er. Forskjellen er egentlig ganske enkel:

- En ytelsesbasert pensjon kan du sammenligne med en forsikring. Det betyr at nivået på pensjonen din er avtalt på forhånd, for eksempel 66 prosent.
- En innskuddsbasert pensjonsordning kan du sammenligne med å spare i fond. I disse ordningene er det avtalt på forhånd hvor mye som skal betales i innskudd (premie). Pensjonens størrelse avhenger av de samlede innskudd og avkastningen på de oppsparte midlene over tid.

DU HAR YTELSESBASERT TJENESTEPENSJON

Medlemmer i Statens pensjons-kasse (SPK) har en ytelsesbasert tjenestepensjon. Det betyr at du er garantert en alderspensjon på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget før levealdersjustering (se faktaramme) – livet ut. Kravet er at du har full opptjening, som betyr 30 år i full stilling. Du må også være medlem når du går av med pensjon, ellers har du rett på en oppsatt pensjon.

Har du særaldersgrense er du garantert 66 prosent særalderspensjon fra uttak av særalderspensjonen og frem til du fyller 67 år. Dette skyldes at særalderspensjon ikke skal levealdersjusteres. Særalderspensjonen skal omregnes til alderspensjon når du fyller 67 år, dvs. levealdersjusteres. Du som er medlem av SPK og er født i 1958 eller tidligere, har ved full opptjening en individuell garanti som sikrer deg 66 prosent også etter levealdersjustering når du fyller 67 år.

Har du særaldersgrense 60 år kan du starte uttak av særalderspensjonen allerede fra du fyller 57 år om du oppfyller 85-årsregelen (se faktaramme).

INNSKUDDSBASERT TJENESTEPENSJON

Hvor høy pensjonen blir, avhenger av de samlede innskudd og avkastningen på de oppsparte midlene over tid. Størrelsen er med andre ord ikke gitt før du begynner å ta ut pensjonen. Jo flere år det blir satt av innskudd og jo flere år med avkastning på midlene, desto høyere blir pensjonens størrelse.

Ved innskuddsbasert tjenstepensjon kan det avtales at du selv kan velge avkastningsprofil på dine midler. I de fleste tilfeller velger man en av tre profiler. En kan endre profil underveis. Profilene varierer i forhold til hvor stor andel som har avkastning i blant annet aksjer. Det betyr at setter en seg godt inn i børsmarkedet kan det være at en får en bedre avkastning på midlene enn standarden. Risikoen på avkastningen vil uansett ligge på den enkelte.

I innskuddsordningene er det fleksibelt uttak fra fylte 62 år. I tillegg kan det særskilt avtales tidligere pensjoneringstidspunkt for enkelte yrkesgrupper. Prinsippet om at pensjonens størrelse er avhengig av de samlede innskudd og avkastning er likevel gjeldende. Dette betyr at ved lavere pensjonsalder vil det med innskuddspensjon bli færre år med innskudd, færre år med avkastning på midlene og en fremtidig lavere pensjon. En innskuddsordning er vanligvis ikke livsvarig, men har en opphørsalder.

FORSKJELLER I KORTE TREKK

I tabellen under kan du lese litt om forskjellen på de ulike ordningene. Tabell: Ytelsesbasert vs innskuddsbasert tjenstepensjon

Om ordningene	Ytelsesbasert - alderspensjon	Innskuddsbasert - alderspensjon
Størrelsen på pensjonen	Tilsvarende en avtalt prosent av sluttlønnen (66 prosent er vanligst) i samlet pensjon fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen, før levealdersjustering.	Størrelsen på pensjonen er avhengig av de samlede innskudd som arbeidsgiveren betaler inn, samt avkastningen på midlene.
Utbetalt pensjon	Arbeidstakerne får sin avtalte pensjon, uavhengig av konjunkturer og andre finansielle forhold. I offentlige ordninger er pensjonen livsvarig og får en garantert regulering i utbetalingsperioden.	Arbeidstakeren kan påvirke hvordan pensjonsmidlene skal investeres, men bærer risikoen. Arbeidstakeren er altså ikke garantert en avtalt pensjon i prosent av sluttlønn. Pensjonen får den reguleringen avkastning på midlene gir, med andre ord ingen garantert regulering.
Kostnad for arbeidstaker	Arbeidstakere trekkes som regel noen prosent av lønnen.	Arbeidstakere betaler sjelden inn til innskuddsordninger.
Kostnad for arbeidsgiver	Arbeidsgiver betaler en årlig premie for å finansiere de fremtidige pensjonsforpliktelsene.	Arbeidsgiver betaler inn et fast kronebeløp eller en prosentandel av den ansattes lønn. Minimumskravet er to prosent.
Ved død	I en ytelsesordning, som SPK, mottar ikke de etterlatte avdødes alderspensjon. Ektefelle og barn under 20 år mottar egne pensjonsytelser. Se nedenfor	Ved død har arvingene rett på den oppsparte kapitalen.

MER ENN ALDERSPENSJON

I tillegg til alderspensjon, inkluderer ofte ytelsesbaserte ordninger flere goder. Medlemmer i SPK får ulike goder som gjør at medlemskapet er verdifullt gjennom hele yrkeslivet.

- Du har rett til Avtalefestet pensjon (AFP), som er en førtids pensjonsordning, dersom du oppfyller vilkårene for AFP.
- Du har mulighet til å få gunstige boliglån gjennom SPK
- Du kan ha rett til uførepensjon, ektefellepensjon og barnepensjon

FÆRRE I PRIVAT SEKTOR

SPK er en kollektiv ordning hvor alle som er medlemmer har de samme, gode dekningene. SPK tilbyr trygghet i alle livets faser. Ser vi på privat sektor har for eksempel kun 2,5 prosent av ordningene ektefelledekning mens 7,2 prosent har barnepensjon. 37,1 prosent av de som har innskuddspensjon var uføreforsikret i 2010.