

Jørgen Svendsen



Uddannet aktuar og direktør i Sejer & Svendsen. Forsikringsmægler. Rådgiver inden for forsikring og pension. Tidligere ansat som direktør i pensionselskaber og mæglervirksomhed. JS@sspr.dk



Finanstilsynet strammer nu kravene til bestyrelsernes viden og erfaring i pensionselskaber og pensionskasser. Fremover skal de løbende overveje, om bestyrelsen har den fornødne viden og erfaring til at forstå og agere et pensionselskab i forhold til de risici og udfordringer, der møder pensionselskabet.

Det kan skubbe til den tiltrængte konsolidering i pensionsbranchen, hvor det må forventes, at særligt en række af de mindre pensionselskaber vil blive nødt til at gå sammen – både for at sikre sig i forhold til de øgede krav og for at sikre, at omkostningerne ikke løber løbsk med kravene om risikostyring, der løbende øges.

Pensionskassen FSP (Finanssektorens pensionskasse) valgte efter mange år med dårlige resultater, høje administrationsomkostninger og massive opfordringer at fusionere med AP Pension. En fusion med AP Pension vil for FSP være et skridt i den rigtige retning.

APs konkurrenter har dog kritiseret udvælgelsesprocessen omkring fusionen, hvor FSP tilsyneladende valgte at fusionere med AP Pension uden at konsultere andre mulige fusionskandidater i branchen. Det er kutyme, at målsætningen ved pensionsfusioner først og fremmest er at sikre medlemmerne i FSP de bedst mulige vilkår. Normalt vil et pensionselskab i en fusionsproces derfor søge råd hos fusionseksperter med fagekspertise i både juridiske og finansielle faldgruber. Pressen har da også fokuseret på, om valget af AP Pension mest skyldes, at både bestyrelsen og ledelsen i FSP tilgodeses i forbindelse med fusionen i form af bestyrelses- og direktionsposter i AP Pension.

FINANSTILSYNET HAR DE sidste ti år løbende strammet kravene til pensionssektoren. Det begyndte med de såkaldte stresstest (også kaldet trafiklys) i 1999, krav om nye og mere tidssvarende regnskabsregler i 2002, krav om individuel opgørelse af kapitalkravet i et pensionselskab og senest nye øgede krav til bestyrelsernes kompetencer.

Finanstilsynet har med disse krav været med til at sikre, at ingen danske pensionselskaber er gået direkte konkurs under finanskrisen, men Finanstilsynet har dog måttet være »pragmatiske« flere gange for at sikre et selskabs overlevelse. I det forløb har patienten – altså kunderne – måttet lide i form af dårlige afkast og ringe forrentning af deres pensionskonto.

Sampension – og nu også PenSam – har sikret sig mod »rødt lys« ved at undlade fremadrettet at solvensafdække kundeforpligtelser – svarende til et tilsagn om, at deres alderspensioner vil være på et vist minimum. Sådanne tekniske justeringer vil med stor sandsynlighed gavne medlemmerne af pensionskasserne, men det er svært at forklare kunderne.

Finanstilsynet offentliggjorde i denne uge en række kritikpunkter af PenSams forvaltning af formuerne i FOA. Kritik der spænder fra mangelfuld IT-drift til manglende risikostyring af kundernes forpligtelser i forhold til et historisk problem med systematisk dårlige afkast – altså evnen til at få pengene til at yngle. Det er en hård kritik af PenSams ledelse, som kan vise sig at føre til en ny fusion, hvor PenSam – ligesom FSP – finder en dygtigere samarbejdspartner.

Det var dog ikke kun arbejdsmarkedspensionerne, som fik kritik af Finanstilsynet.

Skandia fik kritik for selskabets risikostyring – herunder de tekniske metoder og procedurer for i forhold til at identificere, kvantificere og rapportere selskabets risici.

I det hele taget blev pensionselskabernes risikostyringssystemer virkelig testet i december 2011, hvor kapital situationen i alle selskaber – på grund af markedsforholdene med historisk lave renteniveauer – blev sat under alvorligt pres.

Pensionselskaber i kortere snor

Pension. Nu er det ikke nok med en ufaglært pensionsbestyrelse. Finanstilsynet vil sikre, at de 3.000 mia. kr., danskerne har opsparet, bliver forvaltet på en betryggende måde.

AT FINANSTILSYNETS SKÆRPEDE krav tages alvorligt i de fleste pensionselskaber mærker jeg, når jeg taler med selskabernes ledelser. Selskaberne er i fuld gang med at opbygge de nødvendige kompetencer og systemer for at kunne overholde de kommende EU-regler for risikostyring og kapitalkrav. F.eks. er Nordea Pension og SEB Pension langt fremme, bl.a. fordi de kan udnytte synergier på tværs af landegrænserne som del af store nordiske pensionskoncerner. Det er en fordel, som en række af de mindre pensionselskaber og pensionskasser ikke har, og som kan betyde voldsomt forøgede omkostninger i disse mindre selskaber.

Det fører til forøget forventning om fusioner og sammenlægninger. Men fusioner og sammenlægninger vil betyde færre selskaber og dermed færre bestyrelser og direktioner. Derfor skal ønsket om fusion altid ses i sammenhæng med bestyrelsernes og lederne incitament til sammenlægningerne – og der spiller aflønning ofte en rolle. Derfor er det interessant, at selskaberne i 2011-regnskaberne for første gang skal offentliggøre alle data om ledelsernes aflønning.

Aflønning i pensionsbranchen

Ser man på en række af de større pensionselskabers aflønning af direktionen, er det svært at se en sammenhæng mellem f.eks. størrelse og aflønning.

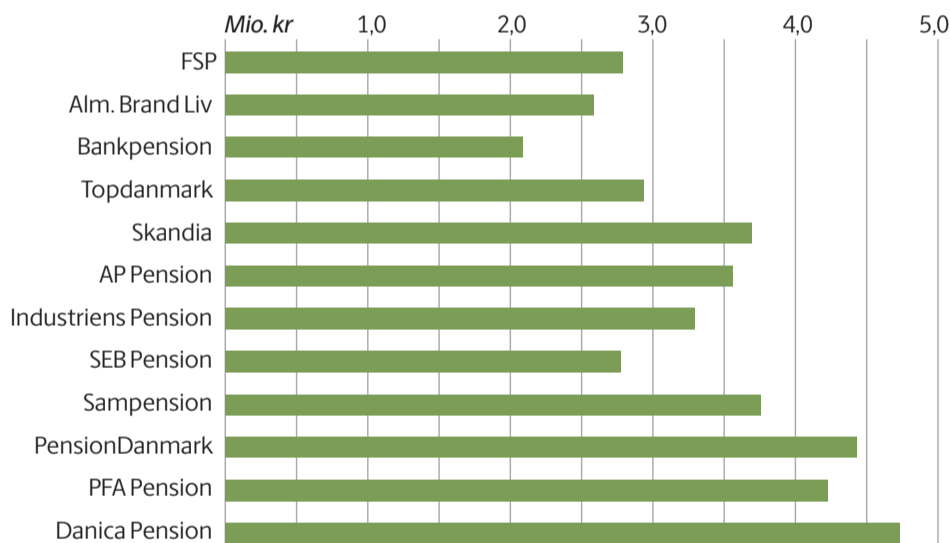
I nedenstående figur kan den gennemsnitlige løn for direktionen i en række af de større pensionselskaber ses i forhold til præmieindtægten (alle data fra selskabernes årsregnskaber, 2011).

Det ses, at det – specielt for de mindre selskaber – er svært at få sammenhæng mellem løn og størrelse. De mest mådeholdne direktioner ligger således under strengen – eksempelvis SEB. SEB scorer ellers højt på produktmuligheder til kunderne og attraktiv kundeservice, så der er ikke nødvendigvis sammenhæng mellem løn- og kompetence-niveau i direktionerne. Generelt er lønniveauet meget højt i pensionssektoren. Komende fusioner i sektoren samt den nye åbenhed om alle omkostninger vil sandsynligvis kunne lægge en dæmper på lønudviklingen.

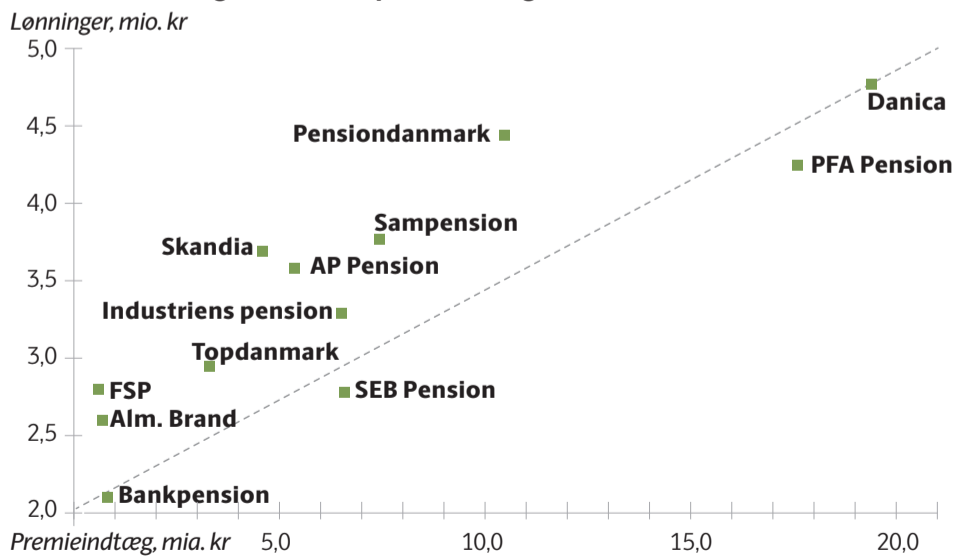
I lyset af den åbenhed, pensionselskaberne nu har lagt for dagen, kunne det være sundt for konkurrencen også at se lønforholdene i mæglerbranchen, men det er i øjeblikket ikke muligt på grund af manglende åbenhed i disse selskaber. Finanstilsynet har heller ikke samme muligheder for at foretage de eftersyn, som kendes fra bank og pensionssektoren. **B**

Direktionslønninger

■ Gennemsnitlige direktionslønninger



■ Direktionslønninger i forhold til præmieindtægt, 2011



BERLINGSKE INFOGRAFIK / ML