

# Chef. Guide

## Ha koll på tjänstepensionen

### **METOD**

Konsten att sälja in tjänstepensionen

### **VÄXLA**

Lön mot pension  
– undvik fallgroparna

### **KOSTNADER**

Avgifter är pensionens sänke



**TJÄ  
NSTE  
PE  
NS  
ION**



minpension.se

## Fyra miljoner svenskar är rikare än de tror.

Är du en av dem? På Minpension.se  
har vi samlat hela din pension på ett  
och samma ställe.

Logga in på [www.minpension.se](http://www.minpension.se)

Välkommen!

PS! Minpension.se är ett samarbete mellan staten och  
pensionsbolagen. Tjänsten är helt kostnadsfri.



REDAKTÖREN

# Inledning

*”Här reder vi ut alla begrepp som pensionsbranschen älskar att frossa i. Dessutom avlivar vi ett par vanliga myter om tjänstepensionen”, skriver Annika Rosell.*

**V**em bryr sig om pensionen innan den står för dörren? Nästan ingen. Och då är det så dags. Som chef och arbetsgivare kan du hjälpa dina medarbetare så att de slipper få en obehaglig överraskning vid 60 plus. Till din hjälp har vi sammanställt den här pensionsguiden.

Här reder vi ut alla begrepp som pensionsbranschen älskar att frossa i, och vi har tagit fram räkneexempel som visar hur viktig avgiften är för hur stor pensionen blir. Dessutom avlivar vi ett par vanliga myter om tjänstepensionen.

Naturligtvis är det inte din uppgift att hjälpa medarbetarna att välja förvaltare och placeringar – det får var och en göra själv. Men du kan hjälpa till genom att berätta om vilka tjänstepensionsavtal som finns på arbetsplatsen och vilken fin förmån tjänstepensionen är.

**TYVÄRR ÄR DET** fortfarande många anställda som inte känner till om det finns ett tjänstepensionsavtal på arbetsplatsen, än mindre hur mycket arbetsgivaren betalar in till den. I den här guiden får du därför tips om när och hur du kan informera dina medarbetare så att informationen verkligen går fram.

Som löneförmån borde tjänstepensionen smälla högre än exempelvis en tjänstebil.

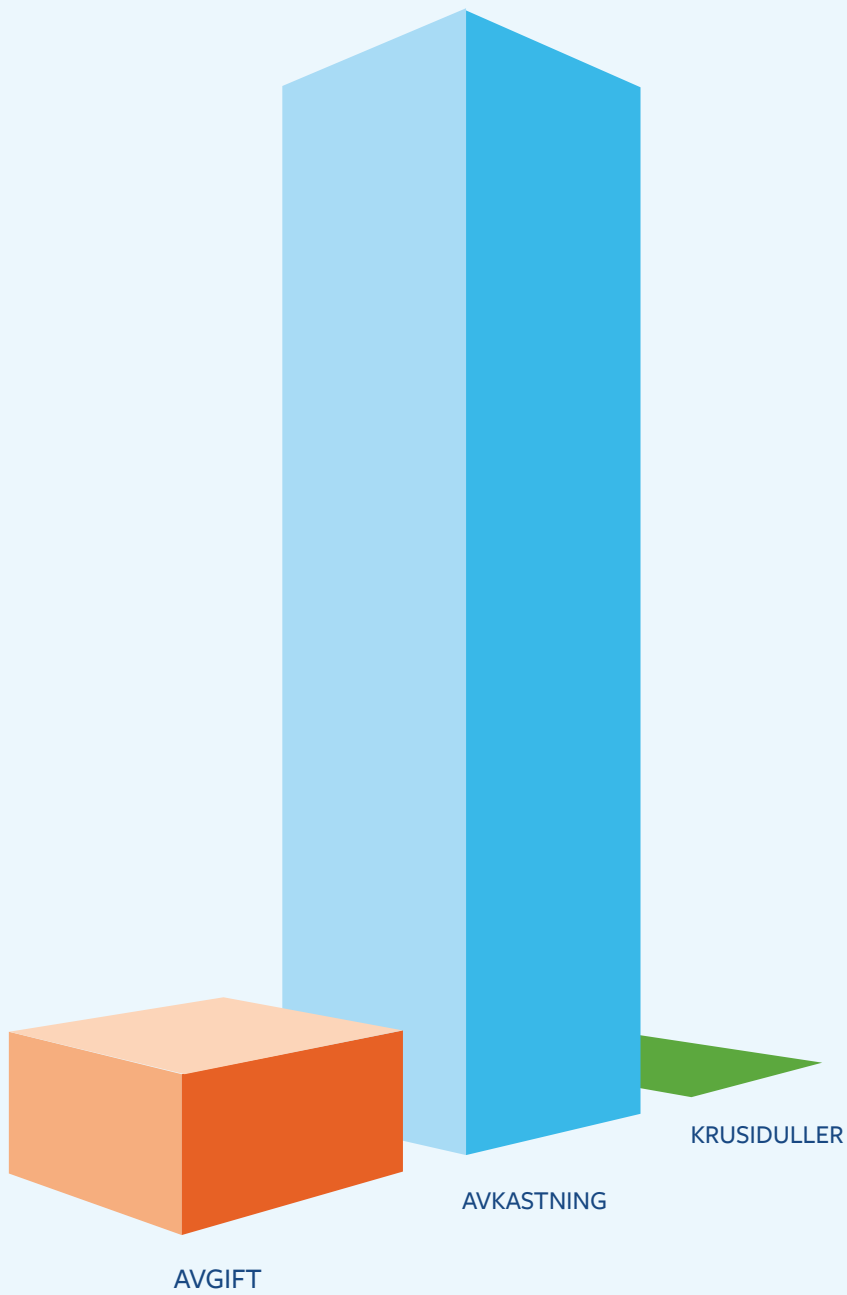
Ändå engagerar tjänstebilen både arbetsgivare och anställda betydligt mer. Oklart varför – pensionen kommer förhoppningsvis att vara mycket längre än bilen.

**DEN DEL AV** pensionen som är tjänstepension – och som arbetsgivaren betalar in pengar till – kommer att vara mycket viktig för framtidens pensionärer. Därför bör du läsa den här pensionsguiden. Även för din egen skull.



Annika  
Rosell,  
redaktör





AVGIFT

AVKASTNING

KRUSIDULLER

Låg avgift.  
Hög avkastning.  
Inga krusiduller.

**alecta**

Tjänstepension sedan 1917

# Innehåll

---

## KAPITEL 1

### *Skaffa koll*

Tjänstepensionen är den bästa och mest långsiktiga löneförmånen. Samtidigt är den alltför ofta den mest okända.

s. 9

---

## KAPITEL 2

### *Kollektivt eller individuellt?*

Vilken typ av tjänstepensionsavtal som finns på arbetsplatsen har stor betydelse för de anställdas framtida pensioner.

s. 10

---

## KAPITEL 3

### *Att sälja in tjänstepensionen*

Allt fler arbetsgivare inser att det är viktigt att informera om tjänstepensionen. Här är några tips för hur och när.

s. 13

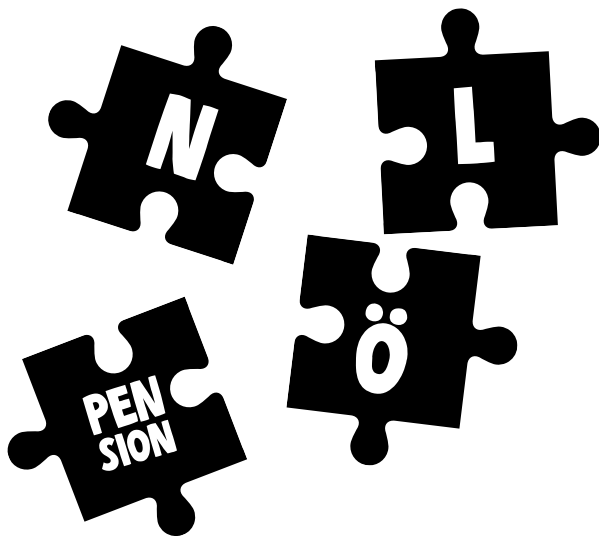
---

## KAPITEL 4

### *En kort handledning*

Sedan det nya pensionssystemet infördes har alla kollektivavtalade tjänstepensioner förhandlats om. För chefen betyder förändringen att man kan behöva berätta mer för sina medarbetare.

s. 17



## KAPITEL 5

### *Avliva myterna*

Det behöver inte alls bli dyrt att anställa äldre, välavlönade medarbetare. Och tänk efter innan du slentrianpensionerar en 60-plussare. Rätt som det är behöver du hennes tjänster igen.

s. 22

---

## KAPITEL 6

### *Växla lön mot pension*

Löneväxling är en attraktiv löneförmån, men det passar inte alla. Här reder vi ut när löneväxlingen är en förmån, och när den blir en fallgrop.

s. 24

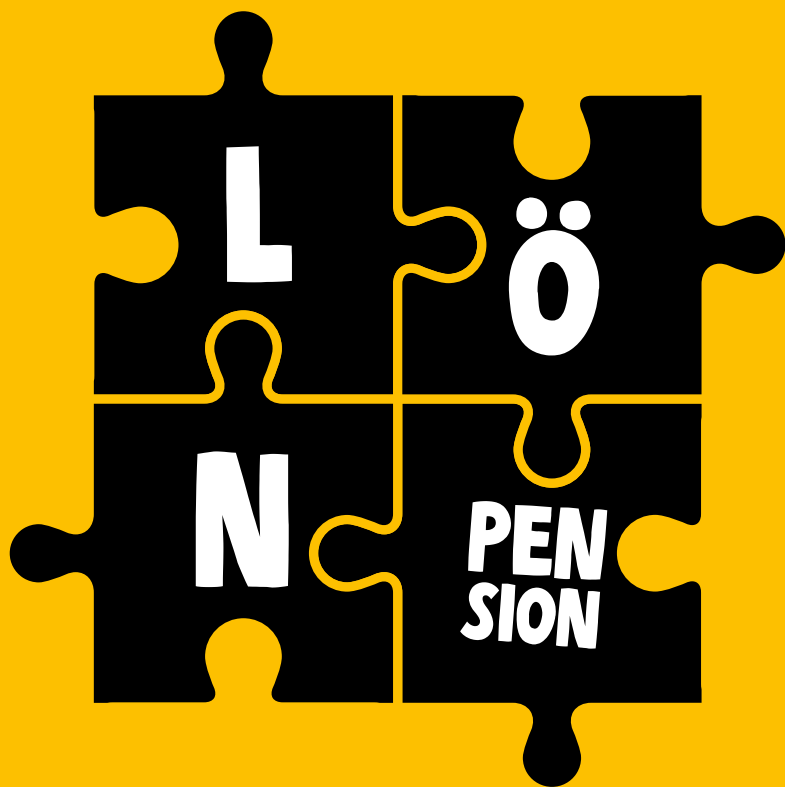
---

## KAPITEL 7

### *Avgifternas betydelse*

Pensionspremier förvaltas under lång tid innan pengarna betalas ut. Då blir avgifterna mycket viktiga. Skillnader på någon procent kan sänka pensionen med hundratusentals kronor.

s. 27





# Skaffa koll

*Tjänstepensionen är den bästa och mest långsiktiga löneförmånen. Samtidigt är den alltför ofta den mest okända, eftersom de flesta medarbetare inte intresserar sig för den förrän när de går i pension.*

**F**ör att kunna sälja in tjänstepensionen till dina medarbetare bör du först själv veta i stora drag hur den fungerar, vilka som får den och vad den kostar företaget.

Varje månad betalar arbetsgivaren in tusentals kronor till varje medarbetares tjänstepension. Ändå är det alltför många som inte berättar det för sina anställda. En undersökning från tjänstepensionsföretaget Alecta visar att 86 procent av arbetsgivarna inte tar upp på lönebeskedet hur mycket som betalas in i tjänstepension.

Lite märkligt, eftersom samma undersökning visar att 81 procent anser att det är viktigt för de anställda att få reda på hur mycket arbetsgivaren betalar till pensionen.

## EN DEL AV LÖNEN

Förklaringarna till varför man inte informerar om detta varierar, men den vanligaste är att frågan helt enkelt inte har varit aktuell.

Men också lönesystemet anges som ett hinder, liksom att det är svårt att beräkna premien så att den enkelt kan redovisas på individnivå.

Även under lönesamtalen kan det vara värdefullt för en chef att kunna redovisa hur mycket tjänstepensionen kostar – det är ju en del av lönen. Det kan vara viktigt

att visa vad en löneförhöjning kommer att kosta i ökade pensionsinbetalningar.

Det finns alltså ett stort informationsgap kring tjänstepensionerna, som i sin tur bäddar för en stor oro bland medarbetarna när de funderar över sin pension. Det är då du som chef kan göra skillnad, eftersom ansvaret för att informera faller på – just det – dig.

## INDIVIDENS ANSVAR

Sedan Sverige införde ett nytt allmänt pensionssystem har även de kollektivavtalade tjänstepensionerna börjat förändras. Nya pensionsavtal har tillkommit, som betyder att ansvaret för att förvalta tjänstepensionen nu successivt flyttas över på individen. Lite längre fram i den här guiden berättar vi om den förändringen.

Just i det perspektivet är det kanske extra viktigt att du som chef kan svara på medarbetarnas frågor kring tjänstepensionen.

Som chef förutsätts du känna till innehållet i de olika pensionsavtalen på din arbetsplats och vilka konsekvenser de har för dina medarbetare. I nästa kapitel förklarar vi skillnaden mellan kollektivavtalad och individuell tjänstepension.

# Kollektivt eller individuellt?

*Intresset för tjänstepensioner ökar och allt fler får upp ögonen för dess betydelse. Vilken typ av tjänstepension som finns på arbetsplatsen, har stor betydelse för de anställdas framtida pensioner.*

**D**e allra flesta arbetsgivare har kollektivavtalad tjänstepension, men det finns också en hel del arbetsplatser som saknar sådant avtal. Dessa kan i stället erbjuda sina medarbetare en individuell pensionslösning.

Fördelarna med en kollektivavtalad tjänstepension är flera – låga avgifter och enkel administration är två av de viktigaste.

## LÅGA AVGIFTER

Av alla parametrar att ta hänsyn till när man ska välja pensionslösning är avgiften den enda som är känd på förhand. Med lägre avgifter får medarbetaren mer pension för de pengar som betalas in. Därför är det så viktigt att hitta lösningar med låga avgifter.

För de kollektivavtalade tjänstepensionerna har arbetsmarknadens parter förhandlat ner avgifterna rejält. Och det kommer de anställda att ha glädje av när pensionen betalas ut. Pensionsbolaget Alecta har räknat ut avgiftens betydelse.

## Exempel

Lina är 25 år och utbildad akademiker. Hon får en ingångslön som privatanställd tjänsteman på 28 000 kronor i månaden och

har under sitt liv en normal inkomstökning fram till 65, när hon går i pension.

Om Linas arbetsgivare har tecknat kollektivavtal får Lina tjänstepension enligt ITP 1.

Arbetsgivaren betalar 4,5 procent på Linas lön till tjänstepensionen. Hon placerar hälften i en traditionell pensionsförsäkring och hälften i en aktiefond i en fondförsäkring.

Avkastningen beräknas bli 6 procent i den traditionella försäkringen och 7 procent i fondförsäkringen. De avgifter som tas ut är typiska i ITP 1.

Vid 65 års ålder har Lina ett pensionskapital på cirka 2 miljoner kronor (i dagens penningvärde). Hon har betalat 118 000 kronor i avgifter genom åren.

Om Linas arbetsgivare inte har kollektivavtal, utan låter henne placera pensionspengarna i en aktiefond i en fondförsäkring utan nedprutade avgifter och med en antagen avkastning på 7 procent per år, ser resultatet helt annorlunda ut.

Trots att arbetsgivaren har betalat in lika mycket som till ITP 1, har Lina bara ett pensionskapital på 1,5 miljoner när hon går i pension. Avgifterna uppgår till 500 000 kronor.

**Fler exempel som visar avgifternas betydelse finns i kapitel 7.**



**KOLLEKTIV  
AVTALAD  
PENSION**



**INDIVIDUELL  
AVTALAD  
PENSION**

### ENKEL ADMINISTRATION

För arbetsgivaren är kollektivavtalad tjänstepension dessutom betydligt enklare att administrera, förutom att du slipper förhandla om individuella tjänstepensioner med dina medarbetare.

I dag finns fyra stora pensionsavtal – du kan läsa mer om dessa längre fram. Dessutom finns ett stort antal avtal som liknar dessa. Alla avtal skiljer sig givetvis åt, men gemensamt är att alla anställda omfattas av avtalet och att det mesta är reglerat så att du slipper grotta ner dig i detaljer.

### VISSA FÖRSÄKRINGAR KAN INGÅ

I de kollektivavtalade pensionsavtalen ingår även flera mycket bra försäkringar

som träder in om något händer. Om en anställd blir långvarigt sjukskriven träder en premiebefrielseförsäkring in och betalar premien i arbetsgivarens ställe.

I vissa pensionsavtal finns även en premiebefrielseförsäkring vid föräldradledighet. Det finns också en sjukförsäkring som kompletterar Försäkringskassans ersättning vid långvarig sjukskrivning. Den gäller för alla anställda som är friska när anställningen börjar.

En individuell tjänstepension kan givetvis ge dina anställda en bra pension, men det ställer högre krav på dig som arbetsgivare att upphandla bra pensionslösningar.



## ”Vi informerar minst en gång per år”

**Namn:** Martin Öqvist.

**Gör:** Vice vd och administrativ chef på Lannebo Fonder.

### Hur sätter ni av pengar till tjänstepension?

”Bolaget gör individuella avsättningar till tjänstepension som varje medarbetare själv väljer förvaltare och placering till. Lannebo Fonder har ett avtal med försäkringsrådgivaren Max Matthiessen som inkluderar individuell rådgivning.

Man kan inte välja att stå utanför pensionsplanen för att få högre lön, men det går bra att löneväxla för att få en högre avsättning till pensionen.”

### Hur informerar ni om tjänstepensionen?

”Information ligger på vårt interna nät. Vi informerar också vid nyanställning och försöker återkomma med information minst en gång om året. Ibland kommer frågan upp på personalmötena.

Hos oss har alla valt att placera i en fondförsäkring och eftersom vi är ett fondbolag uppmuntrar vi förstås att man väljer någon av våra fonder. Men det där avgör var och en själv.”

### Vilken är den vanligaste frågan från de anställda?

”Jag brukar faktiskt inte få några frågor alls om tjänstepension. Det kan bero på att vi är ett bolag i finansbranschen och att de som arbetar här har goda kunskaper om finansiella produkter.

Jag tror att den som har egna frågor hellre vänder sig till Max Matthiessen, som ju är experter på just försäkringar.”

# Att sälja in tjänstepensionen

*Allt fler arbetsgivare inser att det är viktigt att informera sina anställda om tjänstepensionen. Här är några tips för hur och när informationen har bäst chans att nå fram.*



● **PLATSANNONSEN.** Lyft fram tjänstepensionen som löneförmån. Det kommer garanterat att attrahera fler att söka jobbet, eftersom ni marknadsför er som en seriös arbetsgivare. →

---

● **ANSTÄLLNINGSENTREVJUN.** Informera om hur tjänstepensionen fungerar och visa var den arbetsökande kan läsa mer.

---

● Sätt ihop en **VÄLKOMSTMAPP** till nyanställda, där tjänstepensionen finns med.

---

● **LÖNEBESKEDET.** Här kan arbetsgivaren regelbundet informera både om hur mycket som avsätts till tjänstepensionen, men också till den allmänna pensionen, sjukförsäkringen och andra försäkringar som den anställda har nytta av.

---

● **LÖNESAMTALET.** Glöm inte bort att ta med premien till tjänstepensionen som en av lönekostnaderna när du förhandlar om lön med dina medarbetare. Erbjud löneväxling till den som är intresserad av att växla löneförhöjning mot högre pensionsinbetalningar. Var vaksam på var gränserna går för när en sådan löneväxling blir lönsam.

Även mellan lönesamtalen kan det vara bra att påminna om att arbetsgivaren har betalat in premier till tjänstepensionen, och hur mycket. Gör det gärna i ett separat brev.

● Informera också om att den anställdas familj kan ha nytta av de **EFTERLEVANDESKYDD**, som kan finnas i tjänstepensionsavtalet och som betalas ut vid dödsfall. Den som har fått ändrade familjeförhållanden

får då en påminnelse om att det nuvarande skyddet kan behöva ses över.

---

● Anordna en **PENSIONS DAG**, då ni berättar om tjänstepensionen, vad den innehåller och vilka val som finns att göra. Men dela upp personalen i grupper för respektive pensionsavtal: Till exempel en grupp för tjänstemän i ITP 1, en för ITP 2 och en för dem som omfattas av SAF-LO-avtalet. Bra material finns att hämta på Svenskt Näringsliv (**finfa.se**) och på valcentralernas hemsidor.

*Vanligaste frågan: Hur mycket får jag totalt? Här finns svaret.*

På sajten **Minpension.se** finns en sammanställning över intjänade pensionspengar och en prognos som visar hur stor sammanlagd pension var och en beräknas komma att få. Tipsa dina medarbetare om att besöka den. Och gör gärna ett besök där själv.

Varje år som Pensionsmyndigheten skickar ut sina orangea kuvert blir många oroliga över storleken på sin pension. Men för de allra flesta kommer pensionen att bli högre och man kan själv ganska lätt ta reda på hur mycket det blir genom att besöka sajten **Minpension.se**.

### **MEST HELTÄCKANDE**

Minpension.se har information om uppemot 99 procent av allt pensionskapital på marknaden. Uppgifterna rapporteras in av pensionsbolagen.

På Minpension.se finns således alla de största och viktigaste pensionsdelarna inrapporterade: Den allmänna pensionen, tjänstepensionen och privat pensions-sparande.

Men det finns några få bolag som fortfarande inte rapporterar in individuella tjänstepensioner och inte heller privata pensionsförsäkringar. Även pensions-sparande i Individuellt pensionssparande, IPS, som administreras av bankerna, ligger vanligtvis utanför rapporteringen till Minpension.se.

### MEN BARA EN PROGNOSS

Dessutom räknar fortfarande olika pensionsbolag på olika sätt när de tar fram sina prognoser för din framtida pension. Pensionsmyndigheten och Svensk Försäkring har påbörjat ett arbete som syftar till att få alla att räkna på samma sätt och att prognosen ska räknas i dagens penningvärde. På så vis blir det lättare att jämföra hur stor den beräknade pensionen blir med den lön man har i dag.

Tänk också på att prognosen på Minpension.se inte är hela sanningen, utan bara en prognos utifrån vad som redan är känt. Framtida föräldraledighet, deltidsarbete, arbetslöshet och sjukdom påverkar på olika sätt den framtida pensionen. Ålder är alltså en faktor som gör prognosen osäker. Ju yngre man är, desto mer kan hända som påverkar pensionen.



## Så här använder du Minpension.se:

1. För att logga in behöver du antingen e-legitimation, BankID, Mobilt BankID eller en personlig kod från Pensionsmyndigheten. Den personliga koden beställer du från Pensionsmyndigheten, övriga inloggningssätt från din internetbank. Vissa pensionsaktörer har en länk till Minpension.se när du är inloggad på deras internetbank.
2. När du har loggat in bör du börja med att kontrollera om alla dina uppgifter finns med. Det är tyvärr inte helt lätt, eftersom uppgift om arbetsgivare inte rapporteras in, utan bara vilket pensionsbolag pengarna har betalats in till. Viss hjälp får du en gång om året när bolagen skickar ut en årssammanställning. Om något saknas, kan du själv mata in uppgifterna på sajten.
3. Under fliken Pensionsprognos kan du laborera med uppgifter om exempelvis löneutveckling, framtida deltid, pensionsålder och utbetalningstid och se hur det påverkar pensionen. Genom att välja olika utbetalningstider kan du exempelvis se till att du hamnar under gränsen för statlig inkomstskatt eller den så kallade värnskatten.





# En kort handledning

*Sedan det nya allmänna pensionssystemet infördes har alla kollektivavtalade tjänstepensioner förhandlats om. För chefen betyder förändringen att man kan behöva lugna oroliga medarbetare.*

**F**örmånsbestämd pension betyder att pensionens storlek är bestämd på förhand – ofta baserad på hur hög lönen var de sista åren i arbetslivet. Eftersom den anställda har ett löfte om en viss storlek på pensionen är det arbetsgivaren som står för risken.

För den som har bytt yrke – och pensionsavtal – finns vissa samordningsavtal för de förmånsbestämda pensionerna. I några av avtalen är samordningsavtalen på väg att fasas ut, vilket kommer att göra livet lättare för de chefer som räknar på kostnader för nya medarbetare. (Läs mer i kapitel 5.)

Tidigare när förmånsbestämd tjänstepension var vanligast behövde individen själv alltså inte engagera sig – tjänstepensionen var något som ”bara kom” den dag det var dags. Och man visste någorlunda exakt hur hög den skulle bli.

För privattjänstemän med ITP kommer de förmånsbestämda pensionerna att försvinna så småningom. Endast personer födda 1978 eller tidigare kan ha detta avtal.

## PREMIEBESTÄMD PENSION

Premiebestämd pension betyder att storleken på arbetsgivarens inbetalningar, avkastningen och avgifter avgör hur stor pensionen blir. Därför går det inte att i förväg säga något om pensionens storlek.

För arbetsgivare är premiebestämda pensioner en fördel, eftersom det går att överblicka pensionskostnaderna.

När fack och arbetsgivare förhandlade fram de nya pensionsavtalen la de över ansvaret för pensionen på de anställda. Det är alltså den anställda själv som har ansvar för att välja placeringar och bevaka hur pensionen växer.

För den som inte vill välja finns det traditionella pensionsförsäkringar där pensionsbolaget sköter placeringarna. Läs mer om det på sidan 18.

Premiebestämda tjänstepensioner innebär också att mycket av det som händer under arbetslivet påverkar storleken på pensionen, precis som för den allmänna pensionen. I de tidigare systemen kunde man exempelvis ta tjänstledigt ett år för att göra något annat utan att det fick några direkta konsekvenser för pensionens storlek. Så är det inte längre.

## Valcentralerna fixar det mesta

Varje tjänstepensionsavtal har en så kallad valcentral, som administrerar de individuella valen. Arbetsgivaren betalar in premierna till respektive valcentral, som även registrerar de anställdas val av placeringar och förvaltare och förmedlar pengarna till dessa.

”Som chef förutsätts du känna till innehållet i de olika pensionsavtalen på din arbetsplats och vilka konsekvenser de har för dina medarbetare.”

## FYRA PENSIONSAVTAL

**DET FINNS FYRA** stora pensionsavtal på arbetsmarknaden. Här är en kort sammanfattning av de olika avtalen.

- ITP för privatanställda tjänstemän.
- Avtalspension SAF-LO för privatanställda arbetare.
- KAP-KL för kommun- och landstingsanställda.
- PA 03 för statsanställda.



### ITP FÖR PRIVATANSTÄLLDA TJÄNSTEMÄN

ITP-avtalet är uppdelat i två delar: ITP 1, huvudsakligen för födda 1979 eller senare, och ITP 2 för den som är född 1978 eller tidigare. Inom ITP 1 är tjänstepensionerna premiebestämda, inom ITP 2 i huvudsak förmånsbestämda.

Startåldern för att tjäna in ITP 1 är 25 år. Den anställda kan välja förvaltare och placering för premien, men minst hälften placeras alltid i en traditionell försäkring. Den som inte vill välja får hela sin tjänstepension förvaldat av Alecta. Då hamnar alla pengar i en traditionell pensionsförsäkring.

Anställda som hör till ITP 2 behöver inte göra något val alls för att få en bra pension. Men en liten del av premien har de ändå möjlighet att bestämma själva över. Den kallas ITPK, och vi lovar att knappast någon av dina anställda kommer att minnas hur de har valt om du frågar dem i dag. Men du kan ändå hjälpa dem att höja sin ITPK utan att de behöver göra speciellt mycket:

### Gör en ITPK-flytt – och höj pensionen

I samband med att tjänstepensionsavtalen förhandlades om har pensionsbolagen sänkt sina ITPK-avgifter rejält. Det går alltså att höja pensionen ganska rejält bara genom att byta till en billigare förvaltare.

👉 Mer information finns hos valcentralen

- Collectum: [collectum.se](https://www.collectum.se)



### SAF-LO FÖR ARBETARE

Alla som är födda 1968 eller senare får sin tjänstepension helt enligt Avtalspension

SAF-LO, som är premiebestämd. Den som är född 1967 eller tidigare får en del av sin tjänstepension enligt särskilda övergångsbestämmelser (Särskild Tilläggs pension, STP, som är en förmånsbestämd pension). Startåldern för att tjäna in pension i SAF-LO-avtalet är 25 år.

- 👉 Mer information finns hos valcentralen
- Fora: [fora.se](https://fora.se)



### KAP-KL FÖR KOMMUN- OCH LANDSTINGSANSTÄLLDA

Detta avtal är uppsagt och kommer att förhandlas om. Hittills har avtalet gett en premiebestämd pension till den som tjänade mindre än 35 400 kronor i månaden, medan den som tjänat mer har fått en förmånsbestämd pension baserad på lönen över denna gräns.

Du som arbetade och har inkomster från åren före 1998 – då ett annat pensionsavtal gällde – har fått en intjänad pensionsrätt framräknad. Den kommer automatiskt att ingå som en del i din tjänstepension och inga egna val behöver göras.



**Namn: Tomas Nilsson Rofes**  
**Gör: VP Compensation & Benefits Group, Sandvik, som finns i 130 länder.**

## ”Vi ger information genom HR”

### Hur informerar ni medarbetarna om tjänstepensionen?

”Pensionsutfästelsen framgår av anställningsavtalet. För vissa grupper framgår de indirekt genom hänvisning till det fackliga avtal som gäller. Vi vill ge information om det totala värdet i ersättningspaketet och där ingår pension som en viktig komponent i Sverige.

Utomlands kan fördelningen mellan lön och pension se annorlunda ut och i vissa marknader är pensionskomponenten mycket mindre än i Sverige.

Vi ger både muntlig och skriftlig information genom HR i våra landsorganisationer. Det innebär pensionsbesked, informationssajter på internet och annat som försäkringsgivarna och facket tillhandahåller.”

### Vilken är den vanligaste frågan från de anställda?

”Hur mycket pensionspremier som inbetalas samt hur mycket pensionen kan komma att vara värd när de går i pension.”

”Det gäller att vara uppmärksam när man står utanför ett kollektivavtal och blir uppvaktad av pensionsrådgivare eller försäkringsförmedlare.”

Mer information finns hos den valcentral din kommun anlitar:

- Pensionsvalet: **pensionsvalet.se**
- Valcentralen: **valcentralen.se**
- Electum Pensionstjänst: **electum.se**



### PA 03 FÖR STATSANSTÄLLDA

Det här avtalet består av dels en förmånsbestämd ålderspension, dels en premiebestämd pension. Den premiebestämda pensionen består dels av en individuell ålderspension, dels av en kompletterande ålderspension, kallad Kåpan.

Den individuella pensionen får man själv välja hur den ska placeras. Kåpan förvaltas av Kåpan pensioner försäkringsförening – inga egna val behöver göras.

Det finns övergångsregler för att kompen­sera alla som är födda mellan 1943 och 1972 och som alltså inte kan tjäna in till den premiebestämda pensionen under lika många år.

- 👉 Mer information finns hos valcentralen
- SPV: **spv.se**

### *Svårt hitta oberoende rådgivare*

Arbetsplatser som saknar kollektivavtalad tjänstepension kan erbjuda sina anställda en pensionslösning. Grundregeln är att arbetsgivaren får sätta av högst motsvarande 35 procent av lönesumman till pensioner. Ofta tar man hjälp av en försäkringsrådgivare.

Som chef och arbetsgivare gäller det att vara uppmärksam när man står utanför ett kollektivavtal och blir uppvaktad av pensionsrådgivare eller försäkringsförmedlare. Förmedlarna kan arbeta på olika sätt. I lagen skiljer man på sådana som ger råd utifrån opartisk analys och anknutna förmedlare.

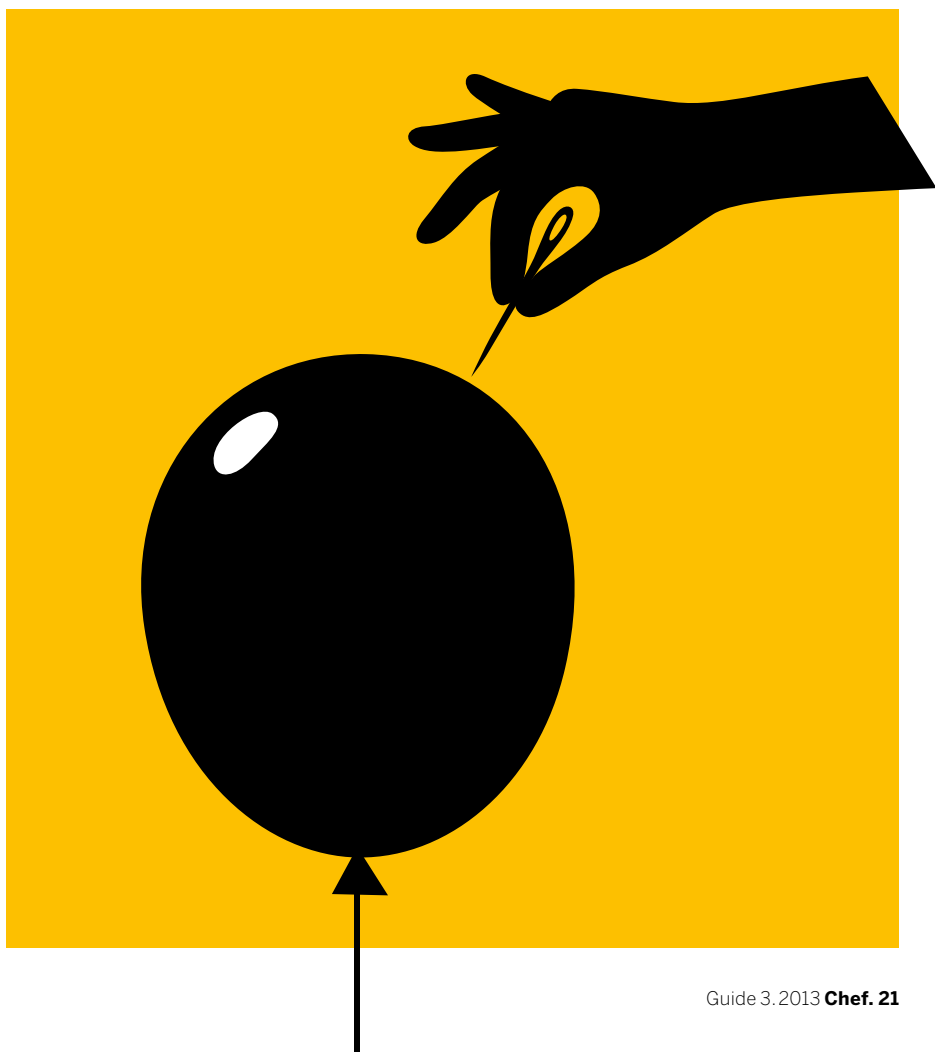
Anknutna förmedlare har avtal med ett eller flera försäkringsbolag om att förmedla försäkringsprodukter och får provision från dessa. Ett faktum som naturligtvis kan påverka deras råd.

Men inte heller de förmedlare som arbetar utifrån opartisk analys kan sägas vara helt oberoende. Även de får provisioner från försäkrings- eller fondbolagen, det är bara en liten andel som tar betalt av företagen som anlitar dem.

Ett bra råd kan vara att ta hjälp av företagets inköpsavdelning när det är dags att handla upp försäkringsförmedlare. Inköpare är vana kravställare gentemot leverantörer, vare sig det handlar om datorer eller försäkringar.

# Avliva myterna

*Det behöver inte alls bli dyrt att anställa äldre, välavlönade medarbetare. Och tänk efter en extra gång innan du slentrianpensionerar en 60-plussare. Rätt som det är behöver du hennes tjänster igen – och då är det hon som dikterar villkoren.*



”Den medarbetare som exempelvis byter från stat, kommun eller landsting till privat tjänstesektor kostar inte den nya arbetsgivaren några höga pensionspremier.”

**MYT 1. DET ÄR DYRT  
ATT ANSTÄLLA ÄLDRE.**

Många arbetsgivare i privat tjänstesektor tror att det alltid är dyrare att anställa äldre än yngre. Äldre har för det mesta högre lönekrav, dessutom har de oftare rätt till en viss förmånsbestämd pension.

**Men det stämmer inte alltid. Så här hänger det ihop:**

- Om den som ska anställas tjänar mindre än 35 400 kronor per månad finns ett tak på 5,8 procent av lönesumman för premien till den förmånsbestämda ålderspensionen, ITP 2.

För den som har högre lön – och mindre än fem år till pensionen – finns gränser för hur stor andel av en kraftig löneförhöjning som blir pensionsgrundande. Om den nya medarbetaren tvärtom har gått ner i lön blir pensionskostnaden låg för arbetsgivaren.

I förra kapitlet berättade vi att samordningen mellan pensionsavtalen håller på att upphöra. Det innebär att varje arbetsgivare bara ansvarar för ”sin” del av medarbetarens tjänstepension.

Så den medarbetare som exempelvis byter från stat, kommun eller landsting till privat tjänstesektor kostar inte den nya arbetsgivaren några höga pensionspremier.

**MYT 2. AVGÅNGSPENSION  
ÄR ALLTID BRA.**

I dag är det många chefer som tvingas ta jobbiga beslut om uppsägningar. Förutom att det alltid är tråkigt att mista kunniga medarbetare, kan uppsägningarna dränera företaget på kompetens. Då kan delpension vara en kompromiss.

Räkna med att du måste erbjuda en bra pensionslösning för de medarbetare som får erbjudande om avgångspension. Avgångspension innebär att företaget står för en viss del av lönen fram till 65 år och dessutom slutbetalar tjänstepensionen. Vanligtvis erbjuder arbetsgivaren cirka 70 procent av nuvarande lön.

Avgångspensioner kan också ställa till bekymmer och på sikt betyda att du får andra problem. Allra farligast lever kommuner och landsting i glesbygd, eftersom dessa kan få svårt att rekrytera arbetskraft i framtiden. Undersökningar visar också att när en person väl har gått i pension är chansen liten att hon återvänder till arbetslivet. Den som har fått smak på ledigheten vill ogärna byta bort den.

Dessutom kommer fler att behöva arbeta längre om Sverige ska klara sina pensionsåtaganden med en befolkning som blir allt äldre. Du minns väl hur statsminister

Fredrik Reinfeldt drog till med 75 år som en lämplig pensionsålder i framtiden? Men med förbehållet att arbetslivet måste bli bättre på att anpassa sig till äldre medarbetare.

**Lösningen kan heta delpension. En sådan möjlighet finns hos statliga arbetsgivare, just som ett verktyg vid ålders- och kompetensväxling.**

Chefer som undrar hur de ska säga upp medarbetare utan att förlora viktig kompetens, kanske kan överväga att erbjuda delpension till den äldre arbetskraften. Så här ser villkoren ut inom staten:

- Statliga medarbetare som fyllt 61 kan erbjudas delpension längst till 65 år, förutsatt att de har arbetat i minst 120 månader med kollektivavtalad pensionsrätt. Dessa 120 månader behöver inte vara inom staten.

Medarbetaren kan som mest få gå ner till halvtid. Delpensionen påverkar inte den förmånsbaserade delen av pensionen. Däremot kan den individuella ålderspensionen och den kompletterande tjänstepensionen bli lägre, eftersom premierna dit styrs av den faktiska löns storlek.

Möjligheter till olika delpensionslösningar kan finnas på andra delar av arbetsmarknaden. Prata med det bolag som hanterar era tjänstepensioner.

👉 Mer information finns hos  
• SPV: [spv.se](http://spv.se)



**Namn: Marita Bergman Tornéus.**  
**Gör: Löne- och systemansvarig i Pajala kommun.**

## ”Vi har infomöten en gång om året”

### Hur informerar ni medarbetarna om tjänstepensionen?

”Vi bjuder in alla som är 58 år eller äldre till en pensionsinformation en gång om året. Förra året kom en representant från KPA och informerade om både tjänstepension och allmän pension. Sammanlagt kom ett 40-tal personer för att lyssna.

Eventuellt kommer vi i framtiden att kunna redovisa hur mycket som är inbetalt till tjänstepensionen på lönespecifikationen eller ett separat utskick från KPA.”

### Vilken är den vanligaste frågan från de anställda?

”Hur får jag reda på var jag har mina intjänade pensionspengar?” Många har haft olika arbetsgivare och vill veta hur de själva kan kolla vad de kommer att få från olika håll.

Många undrar också hur tjänstepensionen blir om de går i pension före 65. Vi kan göra beräkningar på allt som är inbetalt till och med 1997. Men pensionsinbetalningar från 1998 ligger hos olika förvaltare, så där kan vi inte hjälpa till.”

# Växla lön mot pension

*Löneväxling – att en anställd avstår från en del av lönen för att i stället få en extra tjänstepension – är en attraktiv löneförmån. Men det passar inte alla. Här reder vi ut när löneväxlingen är en förmån, och när den blir en fallgrop.*

**F**ör arbetsgivaren är det billigare att betala pensionspremier än att betala lön. På pensionspremier betalar man nämligen bara löneskatt med 24,26 procent, medan arbetsgivaravgiften gör att lönen kostar 31,42 procent. Möjligen kommer din medarbetare att föreslå att själv få ”vinsten” av att löneskatten är lägre än arbetsgivaravgiften.

## DE MED FÖRMÅNSBESTÄMD TJÄNSTEPENSION

Löneväxling är extra förmånlig för medarbetare som har förmånsbestämd tjänstepension eftersom det går att anmäla lön före växling till denna tjänstepension.

### Exempel

Medarbetaren tjänar 44 000 kronor i månaden och omfattas av ITP 2. Löneväxling sker med 3 000 kronor i månaden. Arbetsgivaren bör anmäla lön före växling till ålderspension och familjepension, alltså 44 000 kronor för att det ska vara intressant för medarbetaren att löneväxla.

Om arbetsgivaren kompenserar för skillnaden mellan arbetsgivaravgift och löneskatt kan inbetalningen till tjänstepensionen bli 3 173 kronor per månad.

Allra smartast är om det går att löneväxla inom ITPK-delen av tjänstepensionen via Collectum, eftersom avgifterna har sjunkit rejält. Ofta får man därför betydligt mer pension för pengarna än vid löneväxling till en tjänstepension utanför ITPK-systemet.

## DE MED PREMIEBESTÄMD TJÄNSTEPENSION

Anställda som har premiebestämd pension kan också löneväxla, men då är det lönen efter löneväxlingen som ska anmälas till Collectum. Det hindrar inte att ni kan komma överens om att arbetsgivaren ändå kompenserar för den lägre pensionspremien efter löneväxlingen, genom att betala in lite mer.

## KAN VARA NACKDEL

Men det finns tillfällen när löneväxling kan bli en fallgrop för medarbetaren:

- A-kassan sjunker för den som tjänar mindre än 18 700 kronor i månaden.
- Sjukpenning och tillfällig föräldrapenning blir lägre på en lön under 27 800 kronor.
- Föräldrapenningen minskar på månadslöner under 37 100 kronor.
- Den allmänna pensionen blir lägre på månadslöner under 38 100 kronor.
- Dessutom sjunker sjukpensionen från ITP, eftersom sjukpensionen beräknas på lön efter att löneväxlingen har gjorts.





*lön*

*pension*



Det gäller alltså att se till så att inte lönevaxlingen gör att din medarbetare råkar ut för något av detta. Men det är heller inte bra att ligga precis ovanför de olika inkomstgränserna om de kommer att höjas mer än lönen i framtiden. Då hamnar den anställda i alla fall på fel sida gränsen.

Säkrast är att ge den lönevaxlande medarbetaren skriftlig information om hur lönevaxlingen kan påverka ersättningen från socialförsäkringssystemen.

## Kom överens om ...

- hur länge lönevaxlingen ska gälla och vilken uppsägningstid som gäller
  - hur framtida löneförhöjningar ska beräknas: på den oväxlade eller växlade lönen
- om medarbetaren ska kompenseras för skillnaden mellan löneskatt och socialavgift
- om pensionspremien ska kunna bytas mot annan löneförmån.

**Det är en fördel att lönevaxla inom ramen för de olika valcentralerna eftersom avgifterna då blir lägre.**



**Namn: Ingrid Svensson.**

**Gör: Administratör och arbetar med löner och pensioner på Livsmedelsverket.**

## ”Vi informerar på vårt intranät”

### **Hur informerar ni medarbetarna om tjänstepensionen?**

”Alla nyanställda får information om tjänstepensionsavtalet dels vid en introduktionsutbildning, dels vid ett enskilt möte med personalhandläggaren.

Den som vill veta mer hittar information på vårt intranät under fliken Pensioner, där finns också länkar till Statens Pensionsverk, SPV, och Pensionsmyndigheten.

Men det är först när man närmar sig pensionen som folk blir intresserade och vill ta reda på hur det fungerar. Inom staten har man möjlighet att gå i delpension från 61, och hos oss är det en handfull medarbetare som har valt att göra det.”

### **Vilken är den vanligaste frågan från de anställda?**

”Hur mycket får jag?” Men den frågan svarar vi aldrig på, däremot hjälper vi gärna till och beställer en prognos från SPV.”

# Avgifternas betydelse

*Pensionspremier förvaltas under lång tid innan pengarna betalas ut. Då blir avgifterna mycket viktiga. Skillnader på någon procent kan sänka pensionen med hundratusentals kronor.*

**N**är arbetsmarknadens parter i den privata sektorn tecknade avtal om tjänstepensioner enades man också om att upphandla ett antal förvaltare och sparprodukter. De förvaltare som ville vara valbara i de kollektivavtalade tjänstepensionerna var då tvungna att pruta rejält på sina avgifter.

Det innebär att valcentralerna har ett begränsat utbud av förvaltare och sparprodukter att välja mellan, men det fina i kråksången är att avgifterna är mycket låga. Samma fond som ingår i en förvaltares vanliga utbud kan vara betydligt billigare när man väljer den inom tjänstepensionsavtalet, än när man sparar i den privat.

Samma sak gäller för övrigt för fonderna i premiepensionssystemet. Också där är avgifterna betydligt lägre.

Det innebär också att medarbetare på arbetsplatser som inte har kollektivavtal, kommer att betala betydligt högre avgifter till de bolag som förvaltar deras pensionsparande.

## **SKILLNADER MED STOR BETYDELSE**

På papperet ser skillnaderna i avgift inte mycket ut för världen, 1,0 procent eller 0,5, kan det verkligen ha så stor betydelse? Svaret är: Ja, och det beror på att pensionspengar förvaltas över mycket lång tid innan de ska betalas ut.

Eva Adolphson är pensionsekonom vid pensionsbolaget Alecta. Hon har räknat ut hur mycket avgifterna har sänkt pensionerna när det blir dags för utbetalning.

Det är ingen enkel matematik.

Eftersom allt fler tjänstepensioner nu är premiebestämda och dessutom i stor utsträckning följer börsens utveckling är det omöjligt att veta hur stor pensionen kommer att bli. Den blir helt enkelt så stor som de inbetalda pengarna och avkastningen räcker till.

## **LÄGRE AVKASTNING ÄN VÄNTAT**

Sedan pensionssystemet ändrades och de olika tjänstepensionsavtalen började förhandlas om har börsen inte uppfört sig "normalt". It-kriser, finanskriser och eurokriser har avlöst varandra och börsrasen har gjort att avkastningen på både premiepensionen och annat pensionssparande har blivit betydligt lägre än vad både politiker och ekonomer hade räknat med när pensionssystemen ändrades.

En annan faktor som påverkar pensionens storlek är hur länge de olika pensionsbolagen räknar med att deras sparare kommer att leva. På försäkringspråk heter det livslängdsantagande och det kan variera mellan olika bolag. I praktiken betyder det att ett bolag som antar att medellivslängden är hög, säg 90

*hög avgift*

*låg avgift*

”Eftersom allt fler tjänstepensioner nu är premiebestämda och dessutom i stor utsträckning följer börsens utveckling är det omöjligt att veta hur stor pensionen kommer att bli.”

år, kommer att betala ut lägre pension per månad, eftersom pengarna då måste räcka under fler år än om livslängdsantagandet hade varit 85 år.

### *Exempel*

Emma, 26 år, jobbar som privatanställd arbetare och tjänar 25 000 kronor i månaden. Hon kommer att ha en normal löneutveckling och tänker gå i pension vid 65.

Om Emmas arbetsgivare har kollektivavtal omfattas hon av Avtalspension SAF-LO. Om hennes arbetsgivare inte har kollektivavtal är det inte säkert att hon får någon tjänstepension alls, men hon kan naturligtvis förhandla sig till en sådan.

I exemplen nedan visas hur stort pensionskapital Emma har vid 65 års ålder om hon omfattas av Avtalspension SAF-LO samt hur stort pensionskapital hon har vid motsvarande ålder om hon lyckats förhandla sig till en inbetalning i en individuell tjänstepension som är lika stor som den inbetalning som görs till Avtalspension SAF-LO.

#### **ALTERNATIV 1**

Emma väljer att placera sina pensionspengar i en traditionell pensionsförsäkring.

Avkastningen antas vara 6 procent per år. De avgifter som tas ut är typiska för

Avtalspension SAF-LO respektive för individuella tjänstepensioner förvaltade som en traditionell pensionsförsäkring.

I Avtalspension SAF-LO blir pensionskapitalet 1 200 000 kronor vid 65 års ålder. I en individuell tjänstepension blir pensionskapitalet 1 031 000 kronor.

#### **ALTERNATIV 2**

Emma väljer att placera sina pensionspengar i en fondförsäkring.

Avkastningen antas vara 7 procent per år eftersom pengarna i huvudsak placeras i aktiefonder. De avgifter som tas ut är typiska för Avtalspension SAF-LO respektive för individuella tjänstepensioner av fondförsäkringstyp och där placeringen sker i aktiefonder.

I Avtalspension SAF-LO blir pensionskapitalet 1 401 000 kronor vid 65 års ålder. I en individuell tjänstepension endast 972 000 kronor. ■



### **TACK**

till den expertgrupp som varit rådgivande vid framställningen av denna guide:

**Eva Adolphson**

pensionsekonom på Alecta.

**Annika Creutzer**

ekonomijournalist med pensioner och privatekonomi som specialitet.

**Kristina Kamp**

pensionsekonom på Pensionsmyndigheten.

**Denna guide är framtagen i samarbete med Alecta.**

Ansvarig utgivare: Cissi Elwin Frenkel, publisher.

Skribent: Annika Rosell.

Illustrationer: Fellow Designers.

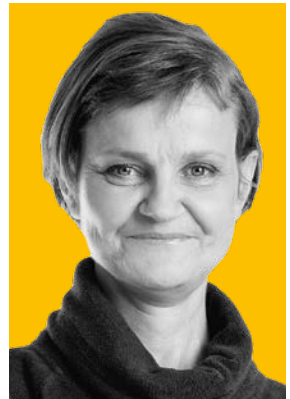
Annonssäljare: PA Gerdin.



**Eva Adolphson**



**Annika Creutzer**



**Kristina Kamp**

## BESTÄLL TIDIGARE UTGÅVOR I VÅR GUIDE-SERIE

- Motivera till framgång.
  - Få mer gjort.
  - Stress.
- Konsten att leda unga.
- Allt om personlighetstester.
- Allt om de svåraste samtalen.
  - Med fokus på det friska.
    - Tydlig som chef.
    - Effektiv som chef.
  - Bli bäst på att förändra.
    - Sikta mot stjärnorna.
      - Mentor & adept.
  - Hitta din personliga ledarstil.
    - Du är en förebild.
  - Bygg ditt team till framgång.

Pris 49 kr styck plus moms. Minsta beställning 10 st.

För mer info gå till [chef.se/chefs-guider](http://chef.se/chefs-guider)



Den vanligaste pensionsfrågan:

# -Vad får jag per månad?



Svaret hittar du på [pensionsmyndigheten.se/prognos](https://pensionsmyndigheten.se/prognos)  
Där kan du göra en prognos för hela din pension och se hur mycket  
du kommer att få totalt per månad. Hur enkelt som helst.

Isamarbete med:  [minpension.se](https://minpension.se)

PENSIONS  
MYNDIGHETEN