

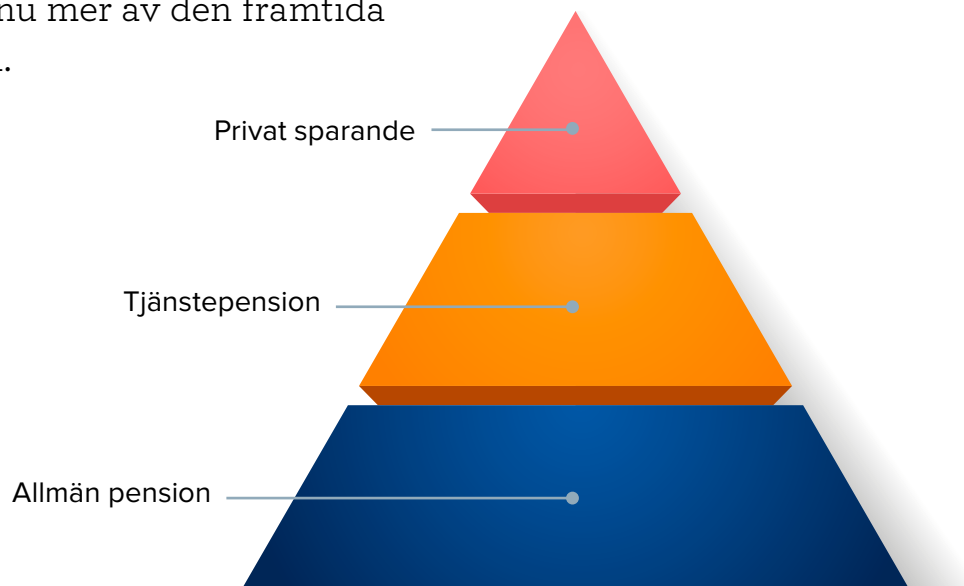
Tjänstepension i medelstora bolag

movestic

Tjänstepension – vår viktigaste löneförmån

Arbetsgivare i Sverige tar stort ansvar för anställdas ekonomiska trygghet både här och nu och i framtiden. Tjänstepension har för många blivit en avgörande del av den totala pensionen och fungerar också som ett skydd under arbetslivet i samband med sjukdom och för att förebygga ohälsa.

I Sverige kan en nybliven pensionär idag förvänta sig att få motsvarande ungefär 60 procent av sin slutlön i pension. Ungefär en fjärdedel av det kommer från tjänstepension, men storleken på tjänstepensionen skiljer sig mycket mellan olika grupper. Ju högre inkomst under det yrkesverksamma livet, desto större andel av pensionen utgörs normalt av tjänstepension. För den som tjänar mer än 45 000 kronor kommer en tredjedel eller ännu mer av den framtida pensionen sannolikt att vara tjänstepension.



Den allmänna pensionen blir allt lägre

I takt med att vi lever allt längre och medellivslängden ökar, förväntas samtidigt den allmänna pensionen att bli allt lägre då den ska räcka längre. Kompensationsgraden (pension som andel av slutlönen) för en person född 1989 förväntas bli 53 procent (allmän pension och tjänstepension) om hen vill gå i pension vid 65 års ålder. Riktåldern för att ta ut pension kommer att öka kommande år. Om det får till följd att genomsnittsåldern för när vi börjar ta ut pension ökar kan pensionerna bli högre, men än så länge går vi i genomsnitt i pension vid 65 års ålder. Att arbetsgivare erbjuder en bra tjänstepension kommer att vara ännu viktigare i framtiden.

Nio av tio personer med anställning i Sverige idag har tjänstepension, men det ser olika ut i olika delar av näringslivet. Den här rapporten tittar närmare på tjänstepension i företag med 50 till 300 anställda utan kollektivavtal, en grupp där sju av tio företag erbjuder tjänstepension. Totalt har 500 beslutsfattare intervjuats i frågor som rör tjänstepension.

OM MOVESTIC

Movestic Liv & Pension är ett tjänstepensionsföretag som tillhandahåller individanpassat pensionssparande och försäkringsskydd passande för både stora och små företag. Movestic är också valbart för tjänstepension ITP och SAF-LO. Företaget har huvudkontor i Stockholm, grundades år 2000 och ägs idag av det brittiska börsnoterade bolaget Chesnara Plc.

För mer information besök hemsidorna www.movestic.se och www.chesnara.co.uk.

Undersökningen har genomförts av PFM Research på uppdrag av Movestic.

Sju av tio företag erbjuder tjänstepension

Bland företagen i undersökningen svarar 72 procent att de erbjuder en tjänstepensionslösning till sina anställda.

Pensionsexperten:

I en tjänstepensionslösning ingår ofta förutom sparande till pensionen också ett försäkringsskydd för ekonomisk trygghet här och nu. Till exempel ersättning för inkomstbortfall vid långvarig sjukdom och i många fall även praktiskt stöd vid sjukdom i form av prehab- och rehatjänster. Det är försäkringar som kan missas när andra lösningar väljs för pensionssparande!



VARFÖR ERBJUDER MAN INTE TJÄNSTEPENSION?

De främsta anledningarna uppges vara låg efterfrågan bland de anställda eller att företaget istället erbjuder högre lön. Ytterligare en anledning att inte erbjuda tjänstepension uppges vara att det är en för stor kostnad för företaget.

15 procent...

... svarar att de inte erbjuder någon form av pensionslösning och övriga anger att de erbjuder annat sparande till sina anställda, till exempel sparande i kapitalförsäkring.

60 procent...

... av de som har tjänstepension erbjuder samma lösning till alla anställda medan 38 procent erbjuder andra tjänstepensionslösningar för till exempel nyckelpersoner i företaget. 24 procent av företagen anser att tjänstepension är en förmån som bör vara lika för alla på företaget.

18 procent...

... erbjuder en annan förmån än tjänstepension, till exempel ett sparande i anställds namn.

69 procent av företagen erbjuder löneväxling ...

Löneväxling innebär att den anställda sparar mer till pensionen genom att göra ett så kallat bruttolöneavdrag. Löneväxling kostar inte arbetsgivaren något extra, utöver administration, och merparten av företagen med tjänstepension uppger också att de erbjuder löneväxling, men att få medarbetare utnyttjar möjligheten.

Pensionsexperten om löneväxling:

Löneväxling är ett enkelt sätt ge anställda möjligheten att förbättra sin framtida pension. Genom ett bruttolöneavdrag skapas ett extra sparande. Tänk på att skatten och arbetsgivaravgiften blir lägre än om pengarna betalas ut som lön. En mellanskillnad du kan addera till din anställdas sparande. Det kostar inte dig något extra som arbetsgivare, men ger medarbetaren en fördel.

VEM BÖR ERBJUDAS LÖNEVÄXLING?

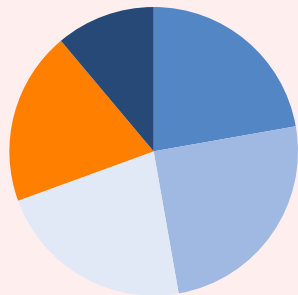
Löneväxling är ett förmånligt sätt att spara till pensionen för anställda som har en årsinkomst på över 8,07 inkomstbasbelopp (vilket motsvarar en månadslön på minst 45 865 kronor 2021). För anställda med lägre lön kan löneväxling innebära att de får lägre allmän pension och lägre sjuk- eller föräldrapenning.



... men endast 2 av 10 anställda utnyttjar erbjudandet!

Bland de företag som inte erbjuder löneväxling anger över hälften att de inte känner till eller har haft möjlighet att sätta sig in i vad förmånen innebär. Drygt 20 procent anser att det skulle öka administrationen för företaget och ytterligare 20 procent att de anställda inte har en tillräckligt hög lön för att löneväxling ska vara aktuellt.

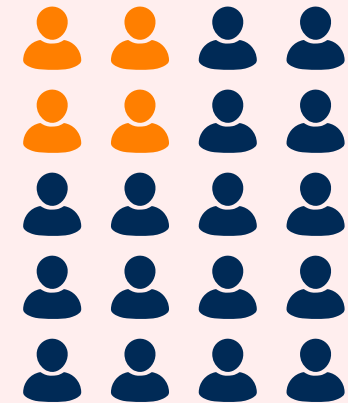
Varför erbjuds inte möjlighet att löneväxla?



- 24% På grund av extra administration
- 27% Känner inte till att det finns
- 24% Har inte hunnit sätta sig in i det
- 21% Medarbetarna har inte tillräcklig hög lön
- 4% Vet ej

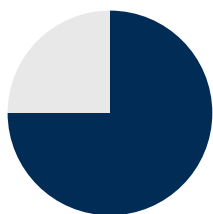
69% av företagen erbjuder löneväxling men bara

20% av de anställda nyttjar förmånen.



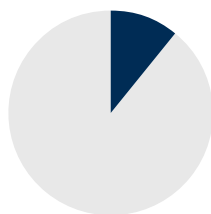
Rådgivning som en del av tjänstepensionserbjudandet

Tjänstepension har ofta upphandlats i kombination med rådgivning. Idag väljer en del företag tjänstepension utan rådgivning, endast digital rådgivning eller lösning med separat rådgivning.



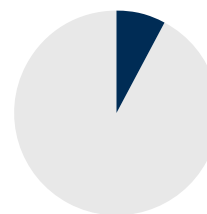
75 procent...

... av de företag som erbjuder tjänstepension till sina anställda har en lösning som innefattar rådgivning. I övervägande del innebär det personlig rådgivning, men det kan även innebära utbildning i form av grupprådgivning eller digital rådgivning.



11 procent...

... av företagen betalar för rådgivning separat.



8 procent...

... erbjuder rådgivning där den anställda själv får betala för tjänsten.



RÅDGIVARE ELLER INTE?

Hälften av alla svenskar har en pensionsrådgivare. Personer med rådgivare anger i större utsträckning än andra att de anser sig ha god kunskap om sin pension och de oroar sig mindre för att pensionen inte ska räcka till.

► Läs mer i undersökningen [”Sparande och Pension 2019”](#)

Kunskapen om tjänstepension bedöms vara låg

En tredjedel av företagen bedömer att de anställda har god kunskap om tjänstepension och lika många bedömer att kunskapsnivån varken är hög eller låg. Drygt vart fjärde företag (27 procent) säger att kunskapen om tjänstepension bland deras medarbetare är ganska till mycket låg.

Drygt en tredjedel (36 procent) av företagen svarar att man arbetar med att öka kunskapen och engagemanget gällande tjänstepension bland sina anställda.

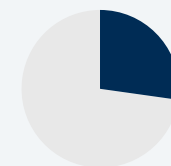
Pensionsexperten:

Trots att tjänstepension i genomsnitt utgör 25 procent av den månatliga pensionen och för många, speciellt tjänstemän, anser endast hälften av företagen i studien att tjänstepension är en förmån av stort värde för deras medarbetare. Pension är en fråga som många inte börjar intressera sig för förrän efter 50 och pensionsdatumet börjar närma sig i rask takt. Som arbetsgivare kan man göra sina anställda en stor tjänst genom att inte bara erbjuda dem en bra tjänstepension, utan också hjälpa dem att förstå vikten av tjänstepension och hur stor del av det man ska leva på som pensionär som faktiskt kommer från tjänstepension.



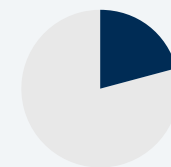
47 procent...

... anser att tjänstepension är en förmån av stort värde för de anställda.



27 procent...

... anser att tjänstepension för anställda stärker varumärket.



21 procent...

... anser att tjänstepension innebär en stor kostnad för företaget.

Att välja pensionslösning

Ungefär hälften av de svarande beslutsfattarna upplever att det är krävande, avseende tid och kunskap, att upphandla tjänstepension. Förutom pris är också möjligheten att få tillgång till en rådgivare, smarta digitala tjänster och enkel administration de viktigaste parametrarna i valet av tjänstepensionsleverantör.



Topp 6 viktigaste parametrarna vid val av tjänstepensionsleverantör:

- ▶ Att det är möjligt att träffa en rådgivare personligen
- ▶ Att det är möjligt att ringa någon och be om råd
- ▶ Enkel administration
- ▶ Smidiga digitala tjänster för företagets administration
- ▶ En lösning som är anpassad för företaget
- ▶ Ett stort utbud av fonder för den anställde att välja mellan

Sammanfattning

- Sju av tio medelstora företag som inte har kollektivavtal erbjuder tjänstepension.
- Anledningen till att man inte erbjuder tjänstepension är att den inte efterfrågas av anställda, att man istället erbjuder högre lön eller anser att det innebär en för hög kostnad för företaget.
- Sju av tio företag erbjuder också löneväxling, men i bara två av tio företag används det.
- En tredjedel av företagen bedömer att deras anställda har låg eller mycket låg kunskap om tjänstepension.
- Drygt en tredjedel av företagen arbetar med att höja kunskapen om pension bland de anställda.
- I valet av tjänstepensionsleverantör är det personliga mötet och möjlighet till kontinuerlig kontakt de viktigaste faktorerna tillsammans med smidiga digitala tjänster som underlättar.
- Tre av fyra erbjuder medarbetarna tjänstepension som innehåller rådgivning.

Movestic Livförsäkring AB

Org.nr. 516401-6718

Box 7853

103 99 Stockholm

Besöksadress: Birger Jarlsgatan 57 B

www.movestic.se

movestic