

PENSIONSPLAGIATEN

Mer pension för pengarna med ITP.



alecta

PTK

Innehåll

Rapporten i 7 punkter	4
Tjänstepension utan kollektivavtal – ett dåligt plagiat	5
Tre tjänstemän	6
Fyra företag	7
Så mycket förlorar tjänstemännen	8
Pensionskapitalet krymper	8
Månadspensionen blir mindre	9
Kompensera med privat sparande	10
Så mycket dyrare blir det för arbetsgivaren	11
Samma inbetalning men stort läckage	12
Samma kapital ger lägre tjänstepension	12
Kompensera med större inbetalningar	13
Jämför ITP med plagiaten	14
Kollektivavtalad ITP – mer än bara pension	15

Tjänstepensionen ITP

- Kollektivavtalad tjänstepension för privatanställda tjänstemän.
- Förhandlas av PTK och Svenskt Näringsliv.
- Omfattar 33 000 företag och 2 300 000 försäkrade.
- Två varianter: Premiebestämd ITP 1 och förmånsbestämd ITP 2. Rapporten behandlar endast ITP 1.
- Upphandlingar ger kvalitetssäkrade sparalternativ och pressade avgifter.

**En rapport från Alecta och PTK om
varför den kollektivavtalade tjänste-
pensionen ITP är bättre än plagiaten.**

Maj 2017

Alecta och PTK

Rapporten i 7 punkter

- 1 Åtta av tio tjänstemän omfattas av kollektivavtal. Övriga kan arbeta på företag med egna lösningar för sin tjänstepension. Några riskerar att råka riktigt illa ut, om arbetsgivaren helt struntar i tjänstepension.
- 2 Arbetsgivare utan kollektivavtal tycker ofta själva att de har valt en bra tjänstepension för sina anställda, men missar helt att höga avgifter gröper ur de anställdas pensionskapital.
- 3 Stora bolag som kan göra egna pensionsupphandlingar har bättre förutsättningar än små företag som får köpa pension till ordinarie pris. Men lägst avgifter och därmed mest pension för pengarna får de 33 000 företag som omfattas av ITP.
- 4 För att en anställd på ett företag utan kollektivavtal ska få lika hög pension som inom ITP måste någon kompensera för de högre avgifterna. Antingen betalar arbetsgivaren in mer, eller så får den anställda spara privat för att komma upp i samma månadspension.
- 5 Avgifterna dränerar kapitalet år efter år. Kapitalet minskar (eller ökar inte i samma takt som med en lägre avgift), och det kapital som försvunnit kan inte heller förränta sig. De anställda går alltså miste om både kapital och ränta-på-ränta under såväl arbetsliv som utbetalning.
- 6 Tre företag sätter av samma belopp varje månad till de anställdas tjänstepension. Men pensionsutbetalningen kan variera så mycket som 14 000 kronor per månad.
- 7 Skillnaden mellan ITP och pensionsplagiaten är så stor att man kan prata om kollektivavtalad tjänstepension som just originalet och alternativen som dåliga plagiat.

Tjänstepension utan kollektivavtal – ett dåligt plagiat

För de allra flesta innebär en anställning att man inte bara får lön utan också en tjänstepension. Allra vanligast är att tjänstepensionen finns med som en del i ett kollektivavtal, alltså i en paketslösning som har mejslats fram i överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Samtidigt jobbar cirka 270 000 privatanställda tjänstemän på företag utan kollektivavtal. De riskerar därmed att gå miste om hundratusentals kronor per person i pensionskapital. Så hårt slår nämligen avgifterna i den tjänstepension som arbetsgivare utan kollektivavtal kan välja för sina anställda. Skillnaden är så stor att man kan prata om kollektivavtalad tjänstepension som originalet, och alternativen som dåliga plagiat.

I den här rapporten vill vi uppmärksamma det ekonomiska värdet av kollektivavtal och effekten av de upphandlingar som gjorts inom ITP. Det handlar om en prispress som rejält har sänkt avgifterna för att förvalta kollektivavtalad tjänstepension – till nytta både för anställda och arbetsgivare.

Tjänstepension är uppskjuten lön.

Den anställda avstår lön idag för att få pension i framtiden. Värdet av tjänstepensionen bör därför bedömas med utgångspunkt i hur mycket den anställda får ut i månadspension – med andra ord hur hög den uppskjutna lönen blir.

ITP används ofta som referens för övriga tjänstepensioner. Den premie som arbetsgivare med ITP sätter av till sina anställdas tjänstepension har varit mallen när övriga planer tagits fram, både inom och utanför kollektivavtalen. Det är inte ovanligt att tjänstepensioner utanför kollektivavtalet benämns som en "ITP 1-liknande lösning", vilket brukar innebära att avsättningen till tjänstepensionen är lika hög som för en person som har ITP 1.

Hur mycket arbetsgivaren betalar för tjänstepensionen är egentligen bara halvt intressant. Innan den anställda kan få ut sin tjänstepension ska den förvaltas klokt och med så litet kostnadsläckage som möjligt under många års tid. Det är först när man kombinerar premien, alltså hur mycket arbetsgivaren betalar in varje månad, med hur lite som försvinner längs vägen som det blir helintressant. Det är resultatet som ska jämföras, inte vägen dit.

Alecta och PTK har tagit del av tjänstepensionsplaner som företag utan kollektivavtal erbjuder sina anställda. Avsättningen är lika stor, men avgifterna skiljer sig åt. Ibland skiljer det så lite som några tiondels procentenheter. Här ligger också faran. Små, till synes obetydliga procentenheter i högre avgift gröper ur kapitalet, varje år. I rapporten redovisar vi de faktiska skillnaderna i kronor och ören.

Resultatet är trist läsning för arbetsgivare och anställda som trott att plagiatet är lika bra som originalet. Det finns exempel på avtal hos företag utan kollektivavtal som matchar eller till och med är bättre än ITP. Men de exemplen är få.

SKILLNADEN ÄR SÅ STOR ATT MAN
KAN PRATA OM KOLLEKTIVAVTALAD
TJÄNSTPENSION SOM ORIGINALET,
OCH ALTERNATIVEN SOM DÅLIGA
PLAGIAT. ””

Tre tjänstemän ...

Rapporten utgår från tre exempelpersoner – typiska anställda inom vanliga tjänstemannayrken: en systemvetare, en informatör och en jurist. Våra antaganden bygger på att de börjar yrkesarbete vid 27 års ålder, arbetar heltid under hela arbetslivet och väljer att gå i pension vid 67 år.

Ingångslöner och antagna lönekarriärer bygger på beräkningar och statistik från Jusek och SCB. Beräkningar på pensionsbelopp står Alecta för. Alla belopp redovisas i dagens penningvärde. Fler exempel och underlag för beräkningar finns på pensionsplagiaten.se.

CSS3
HTML5
PHP

Ingångslön: 28 000 kr

Löneutveckling 

Slutlön: 44 330 kr



Ingångslön: 26 000 kr

Löneutveckling 

Slutlön: 37 490 kr

INFO
KOMMUNIKATION

INFORMATÖREN



Ingångslön: 30 000 kr

Löneutveckling 

Slutlön: 67 860 kr

4 KAP. 3 §
SVEA RIKES LAG

JURISTEN



... fyra företag

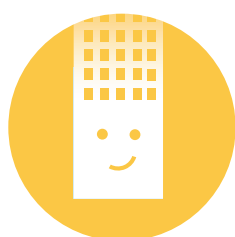
I rapporten undersöker vi hur pensionen kommer att bli för våra tre exempelpersoner, beroende på vilken tjänstepensionslösning arbetsgivaren har. Vi jämför den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP med två andra lösningar, hämtade från verkliga företags pensionsplaner.

I den del av rapporten som behandlar tjänstepensionen för de anställda visar vi även resultatet för den som arbetar på ett företag som helt struntar i att ge de anställda tjänstepension.



Ett företag med kollektivavtalad tjänstepension ITP. Företaget får ta del av pressade avgifter genom Sveriges största upphandling av tjänstepension.

Inom ITP finns det flera sparalternativ att välja mellan för den anställda. Vi utgår från en genomsnittlig avgift på 0,21 procent där hälften placerats i traditionell försäkring och hälften i entréfonder. En administrationsavgift som valcentralen Collectum tar ut tillkommer.



Ett stort företag med cirka 500 anställda.

De har gjort en egen upphandling för att kunna påverka avgifter och andra villkor. Har lyckats pressat avgifterna långt under ordinarie pris.

Det stora företaget har lyckats förhandla till sig en rabatterad fondavgift på 0,9 procent. Ofta finns det därutöver årsavgifter och ytterligare kapitalavgifter. Dessa avgifter har det stora företaget lyckats förhandla bort.



Ett medelstort företag med cirka 50 anställda.

De har en egen tjänstepensionslösning, men har inte haft möjlighet att pressa priserna.

Det medelstora företaget har däremot inte förhandlat till sig särskilda villkor, utan betalar ordinarie pris. Här är fondavgiften 1,5 procent. Avtalet innehåller också en årsavgift på 250 kronor och en kapitalavgift på 0,65 procent.



Ett företag helt utan tjänstepension.

Ingen tjänstepension alls till de anställda. På kort sikt billigt för arbetsgivaren, tills de anställda förstår vad de går miste om. Pensionskapitalet består av endast allmän pension.

Så mycket förlorar tjänstemännen

Lika höga avsättningar till tjänstepension varje månad borde ge lika stor pension. Men nej. Utanför ITP gröper de högre avgifterna ur pensionskapitalet. Inte nog med det – det som verkligen känns i plånboken är när avgifterna naggar på varenda utbetalning resten av livet. Allt går förstås att kompensera med ett privat sparande. Frågan är bara till vilken kostnad.

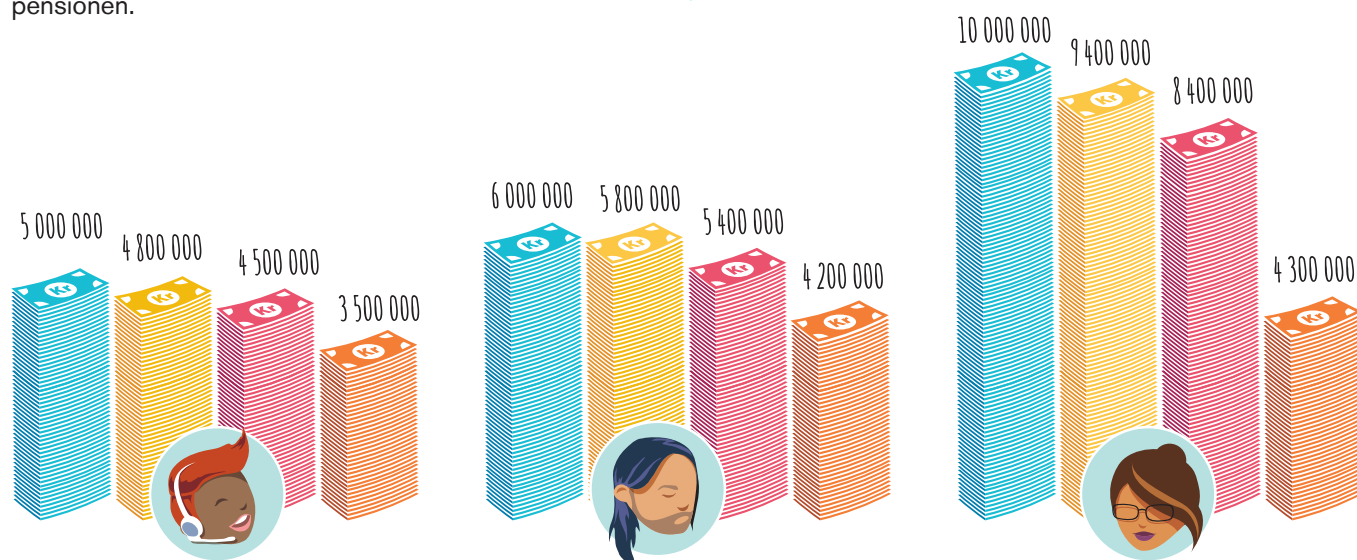
Pensionskapitalet krymper

Här undersöker vi hur mycket våra exempelpersoner kommer att ha i pensionskapital när det är dags att gå i pension. Pensionskapitalet är den summa som ligger till grund för den månatliga pensionsutbetalningen, alltså den pengasäck som pensionen ska betalas ur.

Frågan är alltså hur pensionskapitalet påverkas av om exempelpersonerna har tjänstepensionen ITP jämfört med två typiska kopior. I pensionskapitalet har vi räknat med både allmän pension och tjänstepension. Förutsättningarna för den allmänna pensionen skiljer sig inte åt. Skillnaderna i pensionskapital beror alltså bara på avgifterna inom tjänstepensionen.

I båda jämförelserna har vi utgått från att företagen betalar en lika stor premie till tjänstepensionen som för den som har kollektivavtal. Premien är de pengar som arbetsgivaren betalar till den anställdas pension varje månad. Tillsammans med avkastningen summerar premien till pensionskapitalet – efter att avkastningsskatt och avgifter betalats. I exemplen sätter alltså arbetsgivaren av samma belopp varje månad till de anställdas pensioner, men slutresultatet skiljer sig ändå markant åt.

Utifrån dessa villkor kan vi nu räkna fram hur stort sammanlagt pensionskapital våra tre tjänstemän kommer att ha när de går i pension. Hur stor blir skillnaden i pensionskapital på grund av de olika avgifterna och den uteblivna "ränta på ränta-effekten"? Vi jämför också vad som skulle ha hänt om de enbart tjänat in allmän pension, och alltså jobbade hos arbetsgivare som inte erbjuder någon tjänstepension alls.



Som framgår ovan blir skillnaderna i pensionskapital vid pensionering relativt stora för samtliga exempel beroende på vilken tjänstepensionslösning arbetsgivaren har. En informatör som arbetar på en arbetsplats med kollektivavtalad tjänstepension kan räkna med hundratusentals kronor mer i pensionskapital tack vare sin kollektivavtalade tjänstepension jämfört med arbetsplatser utan kollektivavtal. För övriga blir skillnaderna ännu större, till kollektivavtalad tjänstepensions fördel.



Kollektivavtalad
tjänstepension



Det stora företaget
utan kollektivavtal



Det medelstora företaget
utan kollektivavtal



Ingen
tjänstepension

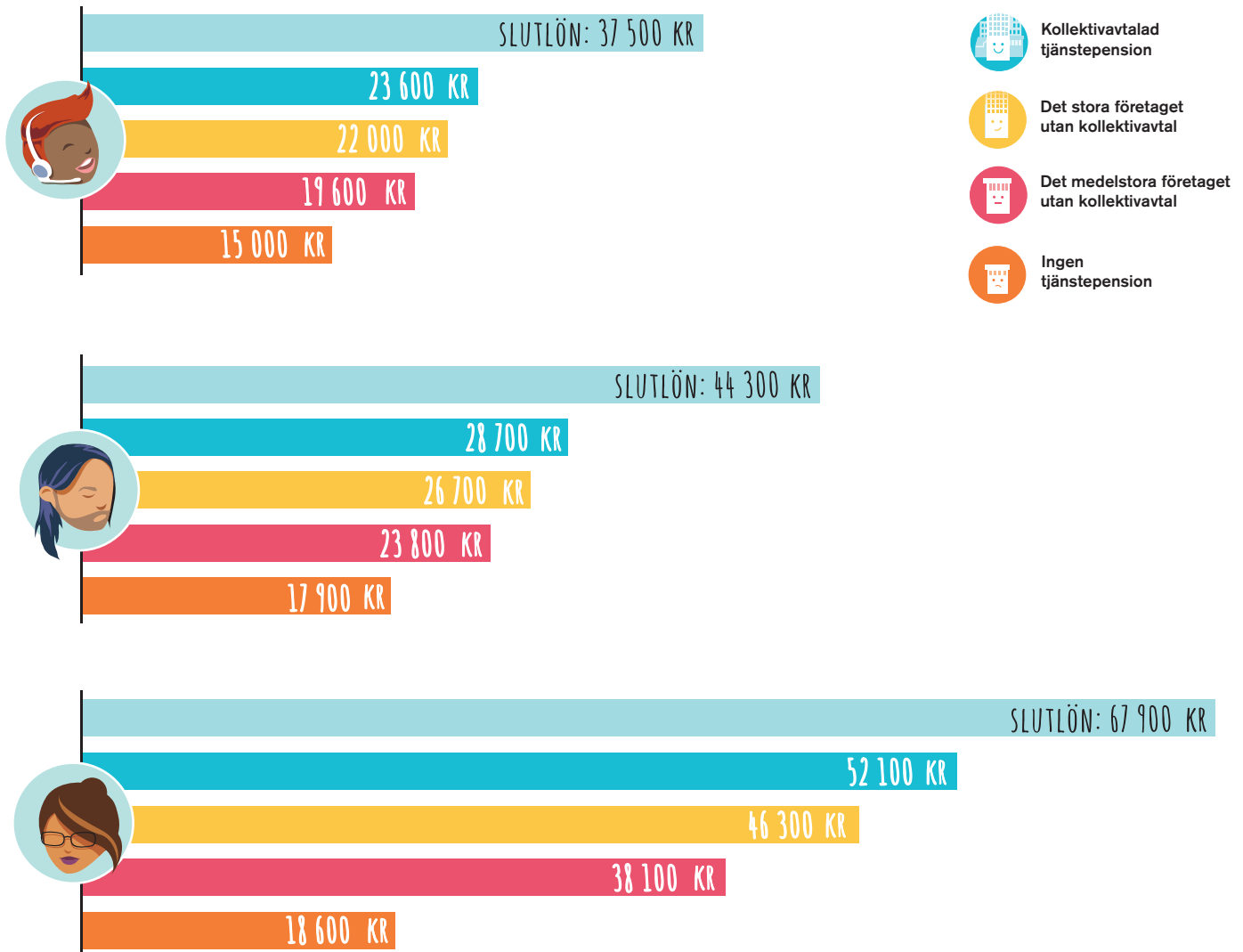
ÄR DU ANSTÄLLD?

Tre frågor till din arbetsgivare

- Hur mycket sätter ni av till min tjänstepension?
- Hur säkerställer ni att jag får så mycket pension som möjligt för pengarna?
- Vilka förmåner, utöver ålderspension, ingår i min tjänstepension?

Månadspensionen blir mindre

Pensionskapital i all ära, men för de allra flesta människor är det mer intressant att se hur stor pensionen kommer bli varje månad. I detta avsnitt visas därför hur mycket pension det ihopsamlade pensionskapitalet kommer räcka till. I exemplen nedan antas att pensionen betalas ut livslångt. Alla siffror är avrundade till närmaste hundratal. För övriga antaganden, se pensionsplagiaten.se.

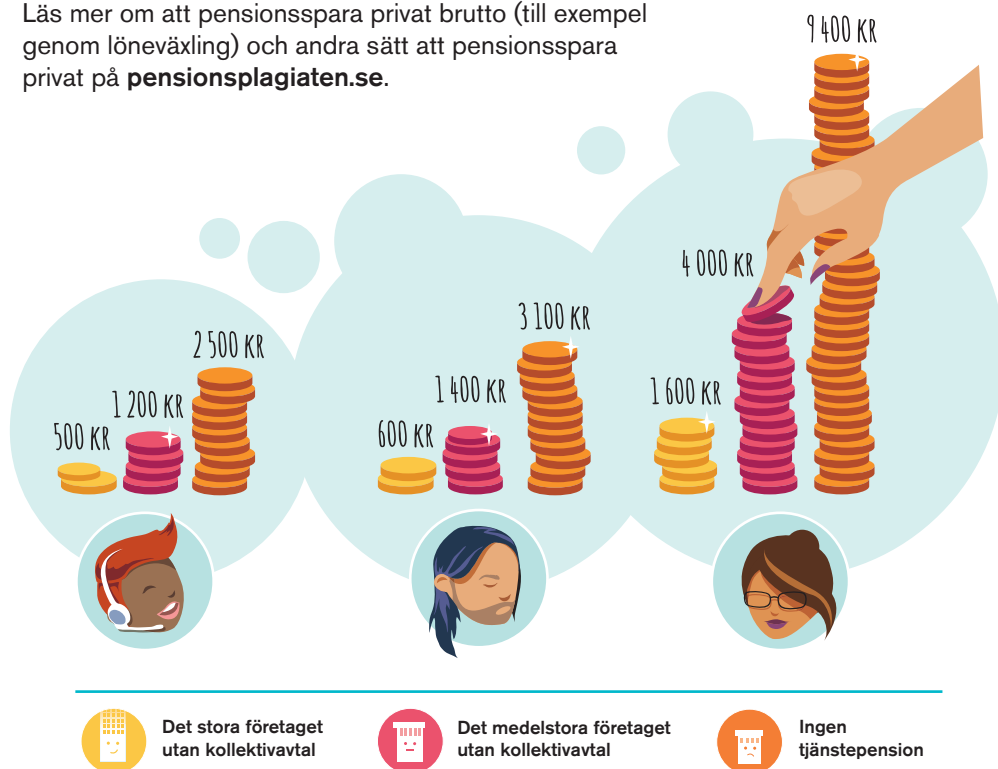


Saknas tjänstepension helt från arbetsgivaren har våra exempelpersoner alltså en mycket låg pension att se fram emot. Informatörens pension blir 15 000 kronor, en kompensationsgrad på 40 procent av slutlönen. Systemvetarens pension på 17 900 kronor motsvarar också 40 procent av slutlönen, medan juristens pension på 18 600 endast motsvarar 27 procent av slutlönen.

Kompensera med privat sparande

Som framgår i de tidigare räkneexemplen riskerar personer som inte omfattas av kollektivavtal att få en lägre pension än om de haft ITP. I grafiken nedan visas hur mycket respektive exempelperson behöver spara privat brutto i dagens penningvärde – per månad under hela arbetslivet – för att få en pension motsvarande kollektivavtalad ITP 1.

Läs mer om att pensionsspara privat brutto (till exempel genom lönevaxling) och andra sätt att pensionsspara privat på pensionsplagiaten.se.



ÄR DU ARBETSGIVARE?

Tre frågor du bör ha koll på

- Vilka avgifter betalar företaget och de anställda för tjänstepensionen?
- Finns det alternativ som ger de anställda mer pension för pengarna, utan en ökad kostnad för företaget?
- Vilka förmåner, utöver ålderspension, ingår i tjänstepensionen?

Så mycket dyrare blir det för arbetsgivaren

Vid sidan av lönerna kan tjänstepensionen vara en av de större kostnaderna som arbetsgivaren har för verksamheten. Det är därför naturligt om arbetsgivaren vill att mesta möjliga av det man betalar också kommer de anställda till del – mesta möjliga pension för pengarna, alltså. Då är det viktigt att pengarna kan placeras i sparialternativ med förutsättningar att ge god avkastning på lång sikt. Det är också viktigt att avgifter och andra kringkostnader inte åstadkommer onödiga läckage.

Vi tänker oss ett mindre företag utan kollektivavtal. Företaget har ett eget tjänstepensionsavtal med något försäkringsbolag (eller så har man tagit hjälp av en lokal försäkringsförmedlare). Företaget vill att de anställda ska få en lika bra tjänstepension som ITP 1 och betalar därför en lika stor premie för ålderspensionen. En typisk "ITP 1-liknande lösning".

Ambitionen är god, men det räcker tyvärr inte att betala in lika mycket. Kapitalet ska också förvaltas med så litet avgiftsläckage som möjligt, först fram till pensioneringen och därefter så länge som de tidigare anställda tar ut sin pension, totalt kanske 50–60 år. Det är här som kraften i kollektivavtalsparternas upphandling visar sig. Inom ITP har man tillgång till ett brett utbud sparprodukter med riktigt låga avgifter – och de är tillgängliga för alla anställda hos alla arbetsgivare, både stora och små.

Utan kraften i storskalig upphandling är risken stor att mindre och medelstora företag erbjuds tjänstepensionssparande till "normalpris". Det är i och för sig inget konstigt med det. Försäkringsbolagen har omkostnader för administration, försäljning och provisioner, som ska bäras av det mindre företagets ganska få anställda. Men för kunderna blir det en tung börda att bära.

Beräkningarna på kommande sidor utgår från exempelpersonen "Systemvetaren" från tidigare avsnitt. När systemvetaren går i pension har arbetsgivaren betalat in cirka 927 000 kronor totalt, men på grund av högre avgifter utanför kollektivavtalet är kapitalet cirka 610 000 kronor mindre än om arbetsgivaren betalat samma premie för ett tjänstepensionssparande inom ITP.

Tidigare i rapporten har vi visat vad pensionseffekten blir för en anställd som har den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP, jämfört med personer som har tjänstepension som inte är kollektivavtalad. Höga avgifter leder till lägre pension, ett faktum som är relativt accepterat och välkänt. Men vad blir effekten för arbetsgivare som vill att den anställda ska få en lika bra tjänstepension som ITP 1?



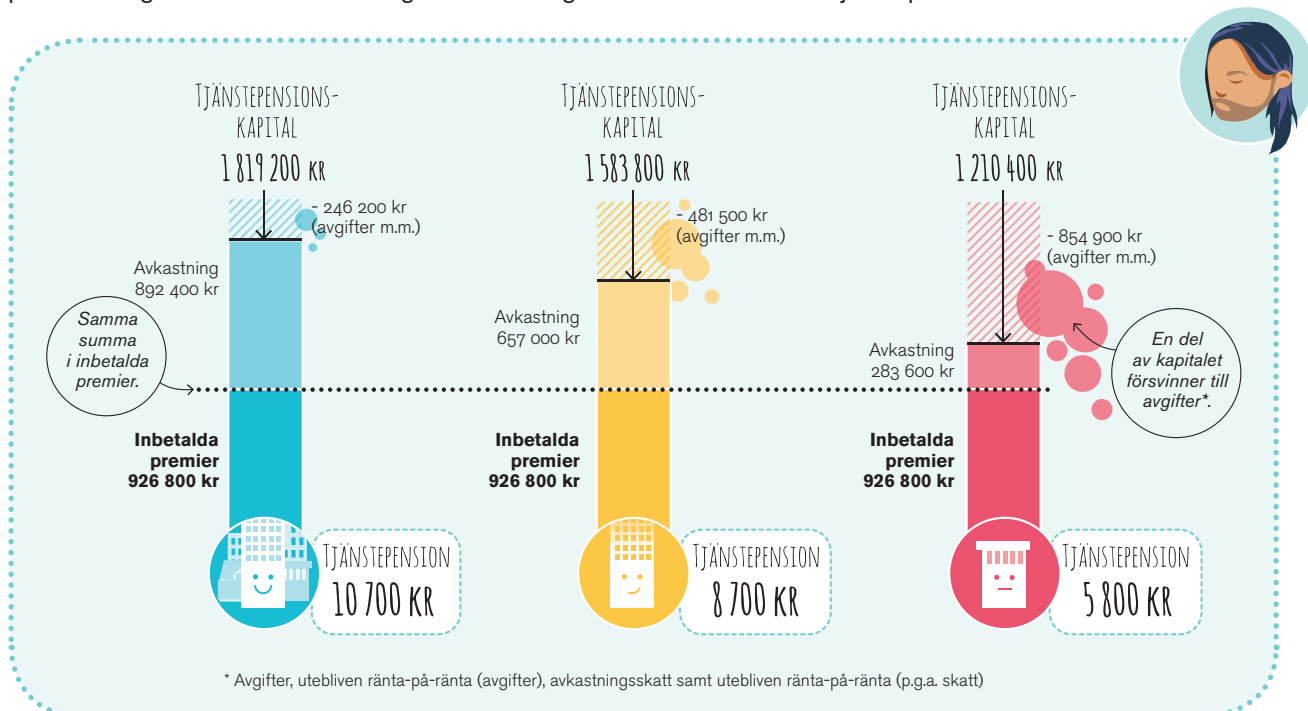
SYSTEMVETAREN

- Arbetsgivaren följer ITP.
- Beräkningarna utgår från den 27-åriga systemvetaren som pensioneras vid 67 och får ut pensionen under 20 år.
- Löneutvecklingen är god. Ingångslönen på 27 000 kronor (5,5 inkomstbasbelopp), växer till 44 330 kronor (då motsvarande 7,2 inkomstbasbelopp).

INOM ITP HAR MAN TILLGÅNG TILL ETT BRETT UTBUD SPARPRODUKTER MED RIKTIGT LÅGA AVGIFTER – OCH DE ÄR TILLGÄNGLIGA FÖR ALLA ANSTÄLLDA HOS ALLA ARBETSGIVARE, BÅDE STORA OCH SMÅ. ”

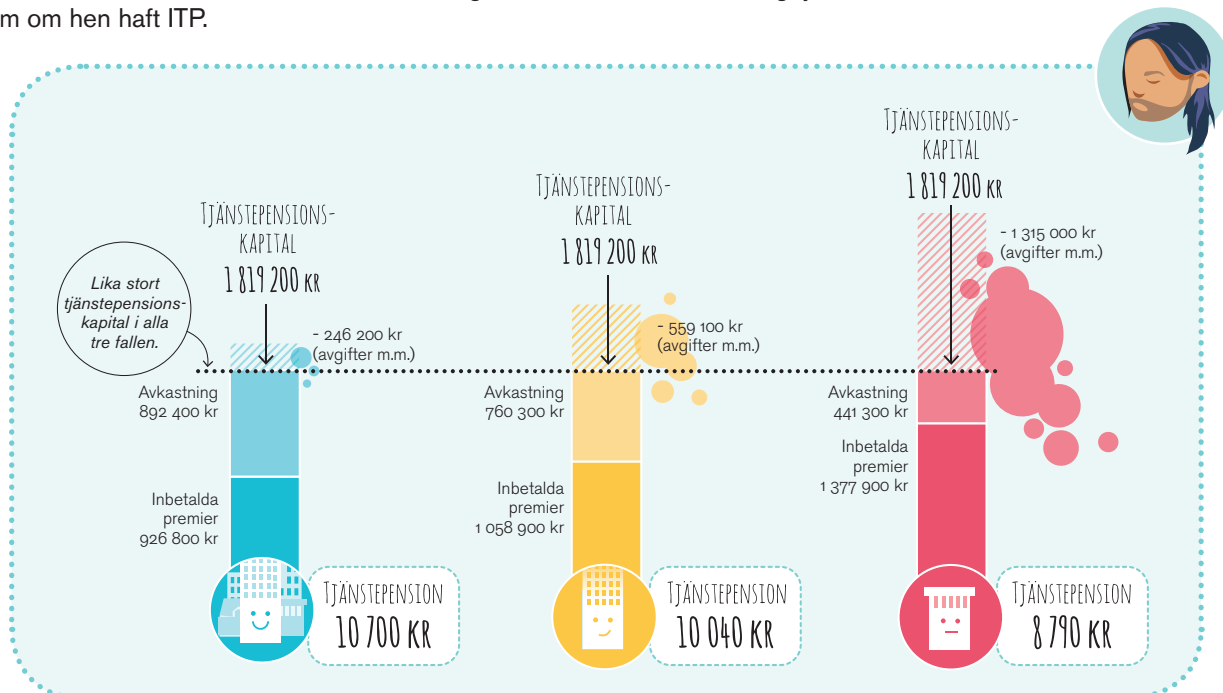
Samma inbetalning men stort läckage

Med tjänstepensionen ITP uppgår premier och avkastning till 1 819 000 kr vid 67 års ålder. Med ett tjänstepensionsplagiat blir kapitalet endast 1 210 400 kr. Ambitionen är god, men det räcker alltså inte att betala in lika mycket i premie för att tjänstepensionen ska bli likvärdig. Kapitalet ska också förvaltas med så litet avgiftsläckage som möjligt fram till pensioneringen och därefter så länge som de tidigare anställda tar ut sin tjänstepension.



Samma kapital ger lägre tjänstepension

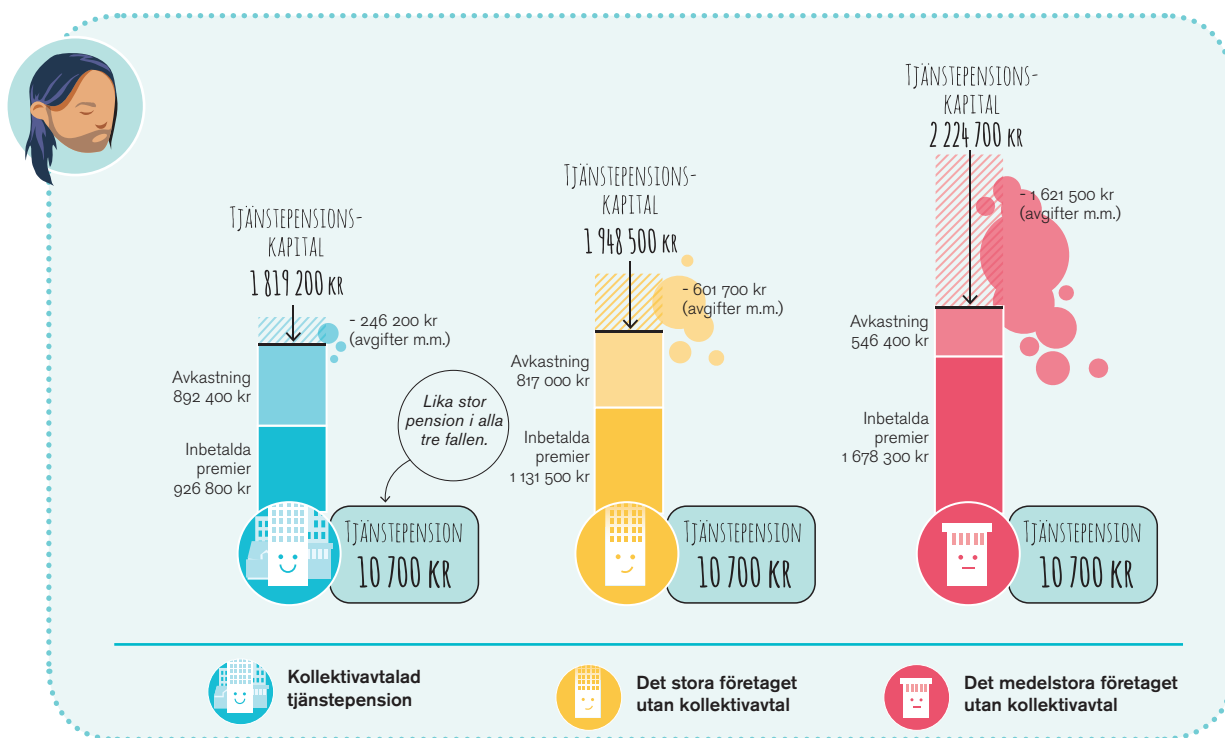
Men om arbetsgivaren utan kollektivavtal kompenserar genom att betala in ytterligare premier för att tjänstepensionskapitalet ska bli lika högt som med ITP? Nej, trots 450 000 kronor mer i inbetalning och ett tjänstepensionskapital på 1 819 000 kronor vid 67 års ålder – precis som med ITP – räcker det inte för att ge den anställda en likvärdig tjänstepension som om hen haft ITP.



Kompensera med större inbetalningar

Så hur mycket krävs egentligen för att pensionen för en anställd i ett företag utan ITP ska bli likvärdig? En enkel tumregel är att en procentenhet högre avgift kräver att arbetsgivaren betalar en tredjedel extra till de anställdas pension för att månadspensionen ska bli densamma.

När vi jämför de prispessade avgifterna i ITP med de ordinarie avgifterna, som typiskt sett gäller för anställda hos mindre företag utan kollektivavtal, så krävs det betydligt större inbetalningar än så. Detta eftersom de sammanlagda avgifterna är mer än en procentenhet lägre i ITP. Hur stora premieinbetalningarna per månad måste vara för att pensionen för den anställde ska bli likvärdig som inom ITP redovisas på pensionsplagiaten.se



Det medelstora IT-företaget som anställt vår systemvetare men inte tecknat kollektivavtal måste alltså först sätta av en premie som motsvarar ITP 1 och dessutom 1 570 kronor* mer varje månad under hela arbetslivet för att den anställda ska få samma månadspension som om företaget haft kollektivavtalad ITP. Arbetsgivaren behöver betala in cirka 81 procent mer än om man hade haft ITP 1 – totalt 1 678 300 kronor istället för 926 800 kronor – för att ge vår systemvetare samma pension.

För det större företaget, som själva lyckats förhandla fram kraftiga rabatter, räcker det med 22 procent större inbetalningar jämfört med ITP 1 – totalt 1 131 500 kronor jämfört med 926 800 kronor.

* $1\,678\,300 - 926\,800$ delat med arbetslivets antal månader (480) = 1 570

Två saker gör avgifter särskilt giftiga ur den anställdas synvinkel: För det första: Avgifterna som vi pratar om tas ut i procent av kapitalet varje år. Samma avgift dränerar alltså kapitalet år efter år. Det hinner bli många gånger i ett långsiktigt pensionssparande. En procent i avgift är kanske inte så betungande för den som sparar i fem år, men under 30, 40 eller 50 år blir en procent + en procent + en procent + en procent och så vidare väldigt många procent av sparkapitalet. Ju större kapitalet är, desto mer kostar den där procenten i avgift. Varje år.

För det andra: De kostnader som direkt dränerar kapitalet leder också till att det mindre kapital som återstår inte förräntar sig lika mycket. Kunden går alltså miste om ränta-på-ränta på de pengar som försvunnit i avgifter. I exemplet ovan tog pensionsbolaget ut 841 800 kronor i avgifter under hela spartiden. Om den anställda fått behålla dessa pengar på pensionskontot hade de genererat ytterligare avkastning ända fram till att de betalats ut.

Jämför ITP med plagiaten

Hur kan en tjänstepensionsplan som sägs vara i nivå med den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP 1 se ut? Här jämför vi planer som vi baserar beräkningarna i den här rapporten på med villkoren inom tjänstepensionen ITP 1.

	Företag med kollektivavtalad ITP	Det stora företaget utan kollektivavtal	Det medelstora företaget utan kollektivavtal
Kostnader			
Avsättningar till tjänstepension	4,5 % på lön upp till 7,5 basbelopp (38 438 kronor år 2017). 30 % på lön över 38 438 kronor.	4,5 % på lön upp till 7,5 basbelopp (38 438 kronor år 2017). 30 % på lön över 38 438 kronor.	4,5 % på lön upp till 7,5 basbelopp (38 438 kronor år 2017). 30 % på lön över 38 438 kronor.
Avsättningar på bonus och provisioner	Ja, alltid	Nej	Nej
Administrationsavgift	0 kronor	0 kronor	250 kronor
Premieavgift	1 procent, högst 450 kronor/år	0 procent	0 procent
Antal valalternativ	Fem upphandlade fondbolag som tillsammans erbjuder ett hundratal fonder, samt fyra bolag som erbjuder traditionell förvaltning.	Antal valbara bolag varierar, tre till fem är normalt.	Vanligen ett bolag.
Andra villkor			
Tillgång till rådgivning	Ja, kostnadsfri och oberoende digital rådgivning om ITP, premiepension, sjukförsäkring och skydd till efterlevande.	Kan ingå, men till en kostnad för den anställde eller arbetsgivaren.	Kan ingå, men till en kostnad för den anställde eller arbetsgivaren.
Flytträtt	Ja, inom de upphandlade bolagen. Ofta kostnadsfritt, aldrig dyrare än 500 kronor.	Förekommer, om fler bolag ingår i avtalet. Ofta hög kostnad att flytta utanför.	Förekommer, om fler bolag ingår i avtalet. Ofta hög kostnad att flytta utanför.
Kollektivavtalsgaranti	Ja	Nej	Nej
Premiebefrielseförsäkring	Ja, till låg kostnad för arbetsgivaren.	Ja, till hög kostnad för arbetsgivaren.	Ja, till hög kostnad för arbetsgivaren.
Sjukförsäkring	Ja	Ja	Ja
Livförsäkring	Ja	Ja	Ja

Motsvarar knappt 12 kronor om lönen är 26 000 kronor.

Ovanligt att t.ex. bonus är pensionsgrundande.

Företagen kan köpa till rådgivning från en försäkringsmäklare.

Utan hälsoprövning vid nyanställning och vid livshändelse

Kollektivavtalad ITP

– mer än bara pension

Pensionsplagiaten handlar främst om tjänstepensionens ålderspension. Men den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP innehåller betydligt mer än så. Många av dessa delar går även att lägga till i plagierade planer. Men glöm inte att även då jämföra vad det kostar och vad ni får ut.

Kollektivavtalsgarantin minskar sårbarheten för de anställda. Med kollektivavtal kan de anställda alltid räkna med att få en bra tjänstepension, även om arbetsgivaren missköter sig. Om arbetsgivaren går i konkurs och det visar sig att de inte har betalat in till tjänstepensionen täcker kollektivavtalsgarantin missade inbetalningar. Kollektivavtalsgarantin ger även ett skydd om arbetsgivaren helt har missat tjänstepensionen för sina anställda. Som namnet antyder är det här en garanti som är helt unik för anställda på företaget med kollektivavtal.

Premiebefrielse ger pension utan lön. Poängen med den premiebefrielseförsäkring som ingår i ITP är ingen ska få en lägre pension för att de är sjuka, föräldralediga eller hemma med sjukt barn. Premiebefrielseförsäkringen gör att Alecta betalar premien för tjänstepension istället för arbetsgivaren. Arbetsgivaren slipper betala, men den anställda tjänar ändå in pension. Utan premiebefrielse riskerar de anställda att få en betydligt lägre pension. Premiebefrielsen inom ITP ger betydligt mer för pengarna än likande försäkringar som går att lägga till i andra tjänstepensionsplaner.


Sjukförsäkring ger 90 procent av lönen. I ITP ingår en sjukförsäkring som kompletterar sjukpenningen från Försäkringskassan. Med kollektivavtal får de anställda dessutom upp mot 90 procent av lönen under de tre första månaderna av sjukskrivning. För den som tjänar över Försäkringskassans tak på 27 800 kronor (för år 2017) gör det stor skillnad. Efter tre månader får man ITPs sjukpension från Alecta, som även den beräknas på hela lönen. Det finns sjukförsäkringar hos vanliga försäkringsbolag som lovar samma ersättningsnivåer eller högre än ITP, men försäkringen är dyrare och villkoren är sämre. Jämför gärna!

Livförsäkring och valbara efterlevandeskydd. Alla som har kollektivavtal har även tjänstegrupplivförsäkringen TGL. Den ger ett skattefritt engångsbelopp på upp till 268 800 kronor (sex prisbasbelopp) till den efterlevande. Barn under 20 år får barnstillägg på upp till 89 600 kronor (två prisbasbelopp) per barn.

Inom ITP finns dessutom flera valbara efterlevandeskydd som var och en kan lägga till eller välja bort utifrån livssituation. Med återbetalningsskydd går pensionspengarna till de efterlevande. Familjeskydd är en försäkring som betalar ut upp till 14 933 kronor per månad i 20 år till familjen. Den som inte har familj kan låta bli att teckna dessa försäkringar, för att istället spara mer till sin egen pension. Liknande försäkringar går att teckna hos försäkringsbolag, till ett högre pris än inom ITP.

Tjänstepension på lön, bonus, provision ... Kollektivavtalad ITP ger de anställda tjänstepension på allt som landar på lönekontot, inte bara på den vanliga månadslönen. I den pensionsgrundande lönen som arbetsgivaren rapporterar in varje månad ska allt ingå. Det innebär att även bonus, provision, övertidsersättning etc. är pensionsgrundande. Det kan betyda en hel del pengar, särskilt om lönen sticker iväg någon månad, eftersom det är 30 procents avsättning på inkomst över 38 500 kronor i månaden.

I ett tjänstepensionsplagiat är det inte alls säkert att arbetsgivaren betalar in pengar för bonus och provisioner.



Läs mer
om fördelarna
med kollektivavtal på
pensionsplagiaten.se

Med Pensionsplagiaten vill vi göra det möjligt för den som kan påverka ett företags tjänstepensionsplan att fatta kloka, genomräknade beslut.

Du som läser kanske själv kan påverka vilken tjänstepensionslösning ett företag väljer. Du kan vara arbetsgivare, eller så är det du som ska presentera den bästa tjänstepensionen för arbetsgivaren. Kanske vill du säkerställa att den tjänstepension företaget har idag är den bästa.

Ditt mål är att de anställda ska få en så hög tjänstepension som möjligt, till en så låg kostnad som möjligt. Om du är arbetsgivare vill du vara en bra sådan – du vill ge de anställda ekonomisk trygghet i form av tjänstepension och du gillar inte att kasta pengar i sjön.

Använd rapporten som ett underlag för att jämföra olika tjänstepensionsplaner. Den hjälper dig att ställa rätt frågor – vad kostar tjänstepensionen företaget och vad får de anställda för pengarna? Vad finns det för mellanhänder, och hur tjänar de sina pengar?

Du kan också vara anställd på ett företag, med eller utan ITP. Då är du troligen intresserad av att de pengar som arbetsgivaren betalar för din tjänstepension ska gå till dig. Här får du hjälp att jämföra olika arbetsgivare och ställa rätt frågor.

Fler jämförelser och beräkningar på pensionsplagiaten.se.

alecta

PTK