

Tiotaggarvalet

*En rapport om valet mellan
förmånsbestämd och
premiebestämd pension*

Förord

När tiotaggarvalet introducerades 1990 var det en efterlängtat frihetsreform för de cirka 25 000 ITP-försäkrade som berördes. Vid den tidpunkten var det ovanligt att ha högre lön än tio basbelopp per år, men sedan dess har löneutvecklingen skapat betydligt fler tiotaggare – och en betydande marknad för livförsäkringsbranschen. Det årliga inflödet av premier för dem som valt en tiotaggarlösning uppskattas idag till cirka nio miljarder kronor.

Att det har skapats en ny marknad för andra livbolag att konkurrera om tiotaggarernas premier är en naturlig följd av möjligheten att välja en annan pensionslösning. Förvisso betyder det att en del premier inte längre förvaltas i den kollektivavtalade planen, liksom att företag som har ITP 2 i egen regi får betala försäkringspremier istället för att själva förvalta kapitalet. Men det upplevda värdet hos tiotaggare och deras arbetsgivare får anses väga tungt.

För arbetsgivarna är i högsta grad inblandade. Faktum är att tiotaggarvalet i första hand är arbetsgivarens val – om man vill att de anställda ska kunna välja bort den kollektivavtalade pensionsplanen är det arbetsgivaren som bestämmer villkoren. Den tiotaggarlösning som erbjuds är arbetsgivarens egen pensionsplan och det är arbetsgivaren som avgör både hur stor premie som ska betalas och var den får placeras.

Men det finns en sak som vi menar kan vara problematisk, nämligen om man inte fullt ut förstår vad ett tiotaggarval innebär.

Det egentliga valet står mellan en förmånsbestämd och en premiebestämd pension. Har man inte god kunskap om de båda pensionsmodellernas fördelar och nackdelar är risken stor att beslut fattas på felaktiga grunder. Och att besvikelse lurar runt hörnet.

Det är bakgrunden till att vi tagit fram denna rapport. Vår förhoppning är att vi kan bidra till en djupare förståelse hos arbetsgivare och alla andra som har inflytande över tiotaggarvalet. För det är inte okomplicerat.

Rapporten består av två huvudsakliga delar. I den första beskriver vi vad valet mellan förmånsbestämd och premiebestämd pension ytterst handlar om och vilka faktorer som bygger upp pensionen i respektive modell. Rapportens andra del är en beskrivning av vad som har hänt (och inte har hänt) under decenniet som följde efter Lehmankraschen och efter det att Alecta under 2008 kraftigt reducerade premien i den förmånsbestämda ITP 2-planen. Vi följer tiotaggargruppen som helhet och vi tittar särskilt på dem som under dessa år valde att lämna ITP 2 för tiotaggarlösningar.

Slutligen djupdyker vi i en studie av ett urval årskullar bland dem som valde en tiotaggarlösning. Här vill vi se hur faktorer som ålder vid tiotaggarvalet och tidpunkt för bytet till premiebestämd lösning påverkar pensionsutfallet.

Trevlig läsning!

En obligatorisk tjänstepension växer fram

När folkpensionen infördes 1913 var Sverige ett fattigt land i norra utkanten av Europa. Pensionen som staten tog ansvar för var förvisso liten, men den skulle i alla fall räcka för att överleva på. Folkpensionen kom att bli första byggstenen i ett allmänt pensionssystem och efterhand som välståndet i landet växte höjdes ambitionerna. Pensionen skulle nu ge en standardtrygghet.

Rörligare arbetskraft kräver nya pensionslösningar

Men redan innan Riksdagen klubbade igenom folkpensionen fanns faktiskt här och var arrangemang som vi kan kalla tjänstepensioner. Enskilda arbetsgivare, bland andra de framgångsrika bruken, hade gjort utfästelser om att sörja för sina före detta anställda på ålderns höst. Sådana utfästelser förutsatte emellertid att den anställda jobbade kvar hos arbetsgivaren fram till pensioneringen och att företaget då fortfarande hade samma ägare. När industrin växte och efterfrågade större rörlighet hos arbetskraften, framför allt bland tjänstemän och specialister, riskerade den här typen av pensionsutfästelser att bli ett hinder för rörlighet.

En oantastbar tjänstepension

Arbetsgivarna vid de ledande bruken hade länge sett att deras anställda inte självmant sörjde för sin framtida ekonomi genom eget sparande – det var ju skälet till de ensidiga pensionsutfästelser som förekom. Efter diskussioner med en grupp tjänstemän,

som hade rest pensionsfrågan redan 1906, grundade dessa företag 1917 en gemensam obligatorisk tjänstepension, som innebar att tjänstemännen behöll löftet om pension även när de bytte jobb. Idén om en oantastbar tjänstepension var född och med den också det pensionsbolag som idag är Alecta.

Under decennierna som följde anslöt sig allt fler företag till den nya tjänstepensionen, som 1960 blev ITP och som på 1970-talet gjordes till en kollektivavtalad förmån – obligatorisk och förvaldad med ensamrätt av Alecta (som på den tiden hette SPP).

ITP konkurrensutsätts

1980-talet innebar en värderingsförskjutning i samhället mot ökad individualism. Flera av de regleringar som begränsat finansmarknaden avskaffades och börsen fick en lång och stark uppgång. Många började spara i de nya Allemansfonderna. Mot slutet av decenniet växte trycket på arbetsmarknadens parter att öppna upp ITP-planen för individuella placeringsval på börsen och 1990 konkurrensutsattes delar av ITP.

Dels kunde de försäkrade välja att placera den kompletterande delen, ITPK, i en premiebestämd försäkring hos andra bolag. Dels öppnade kollektivavtalet för att arbetsgivarna nu kunde erbjuda sina högst avlönade medarbetare – de som hade en lön över tio basbelopp per år – att avstå garanterade ITP-förmåner över 7,5 basbelopp för att istället teckna en alternativ tjänstepen-

sion hos något annat bolag.

I ett slag fick livförsäkringsbranschen tillgång till ett stort flöde av obligatoriska premieinbetalningar. Nu gällde det att snabbt ta andelar på en jungfrulig marknad och det gjordes till stor del med hjälp av en ny och snabbt växande yrkeskår – livförsäkringsmäklarna. Tiotaggarmarknaden var född.

Tiotaggarlösningar kan se ut hur som helst

ITP-avtalet säger att arbetsgivaren kan välja att erbjuda anställda som har en lön över tio inkomstbasbelopp att avstå fortsatt intjänande av ITP-förmåner över 7,5 basbelopp, närmare bestämt den förmånsbestämda ålderspensionen och familjepensionen. Istället tecknar arbetsgivaren en annan pensionslösning, vanligen en premiebestämd "tiotaggarlösning", hos något annat bolag än Alecta.

En överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd

Vad som ska ingå i en sådan tiotaggarlösning och hur mycket arbetsgivaren ska betala in sägs inte i kollektivavtalet. Det är helt upp till arbetsgivaren att bestämma vad de anställda ska erbjudas. Det som kollektivavtalet kräver är att både arbetsgivaren och den anställda är överens om att välja arbetsgivarens erbjudande istället för kollektivavtalets förmånsbestämda ITP 2.

Övergången från förmånsbestämd ITP 2 till en tiotaggarlösning innebär en genomgripande förskjutning av ansvaret för pensionen – från arbetsgivarna kollektivt till den enskilda medarbetaren. Detta sker i princip i tre steg:

- 1) Arbetsgivaren avgör om de anställda ska kunna välja bort förmånsbestämd ITP 2.
- 2) Arbetsgivaren tar fram en alternativ tjänstepensionsplan (tiotaggarlösningen), bestämmer storleken på den premie som ska betalas in, liksom vilket eller vilka pensionsbolag som får förvalta premierna.
- 3) Den anställda väljer att antingen säga ja till arbetsgivarens tiotaggarlösning eller behålla förmånsbestämd ITP 2 även i fortsättningen.

I praktiken är det dock vanligt att arbetsgivaren tar hjälp av en försäkringsförmedlare i alla tre stegen. Att ta fram en pensionspolicy för hur anställda kan välja tiotaggarlösning, innehållet i tiotaggarlösningen, vilken premie som betalas in, vilka bolag och produkter de anställda erbjuds samt information och rådgivning om det är bäst att välja tiotaggarlösningen eller att behålla förmånsbestämd ITP 2.

I ett fjärde steg kan sedan samma förmedlare även erbjuda rådgivning om vilka bolag och produkter som den anställda skulle kunna välja.

Två pensionsmodeller med olika logik

Flera större företag har bestämt att deras anställda, när de får löneökningar över gränsen tio basbelopp, ska ha kvar förmånsbestämd ITP 2 och därför inte ska erbjudas någon tiotaggarlösning. De allra flesta företagen tillåter emellertid sina anställda att välja.

Valet handlar då i grunden om att välja mellan två skilda pensionsmodeller, som bygger upp pensionen på helt olika sätt. Detta behöver både arbetsgivaren och den anställda förstå för att kunna fatta ett genomtänkt beslut.

Hur kommer lönekarriären att se ut?

Tiotaggarlösningen är så gott som alltid en premiebestämd tjänstepension. Varje månad betalar arbetsgivaren in en premie till försäkringen, som ska växa med ränta-på-ränta. Ju längre tid som premierna hinner förvaltas, desto mer hinner pengarna dra nytta av ränta-på-ränta-effekten. Tiden

är således den hävstång som bygger upp pensionen i en premiebestämd försäkring. Helst bör man alltså vara ung för att hinna dra mesta möjliga nytta av tiotaggarlösningens sätt att bygga upp pensionen.

Förmånsbestämd ITP 2 fungerar istället så att lönen ger en bestämd pensionsnivå, som är garanterad livet ut. Det innebär att varje löneökning höjer den framtida pensionen med ett garanterat belopp, för de allra flesta med 65 procent av löneökningen¹. I en förmånsbestämd pension är hävstången därför en fortsatt god löneutveckling fram till pensioneringen.

Skillnaden i logik mellan premiebestämd och förmånsbestämd pension gör att tiotaggaren, som står inför att välja den ena eller den andra, faktiskt behöver ha en uppfattning om sin framtida lönekarriär.

Om man tror att den hittills goda löneutvecklingen bromsar in och att den egna lönen nog inte kommer att växa snabbare än genomsnittet, så bör hävstången i en

¹ 65 procent avser löneintervallet 7,5-20 inkomstbasbelopp. För lön mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är den garanterade förmånen 32,5 procent. Lön över 30 inkomstbasbelopp ger ingen pensionsförmån i ITP 2.



premiebestämd pension ha förutsättningar att ge högre pension. I alla fall om man är ung nog att hinna dra nytta av ränta-på-ränta-effekten.

Tror man däremot på en fortsatt stark löneutveckling även sent i karriären, så ger en förmånsbestämd pension bättre förutsättningar. En kort tid med avkastning i en premiebestämd pension får nämligen svårt att matcha höjningen av det förmånsbestämda pensionsbeloppet, som sker automatiskt till följd av löneökningen.

Brister informationen inför tiotaggarvalet?

Tyvärr verkar många inte förstå innebörden av att pensionsmodellerna fungerar olika. Till och med rådgivare tycks ibland missa poängen när de ger rådet till anställda att välja en tiotaggarlösning istället för att behålla förmånsbestämd ITP 2. Vi har genom åren sett alltför många exempel på kalkyler, där den framtida lönen hålls konstant samtidigt som tiotaggarlösningen växer med en procentuell avkastning.

Sådana jämförelser bortser helt från att löneutvecklingen lyfter pensionen i förmånsbestämd ITP 2, men räknar ändå med avkastning i tiotaggarlösningen. Jämförelsen blir inte rättvisande när man blundar för hävstången i förmånsbestämd pension men tar med hävstången i det premiebestämda alternativet.

Att förstå logiken i de båda modellerna och hur de påverkar pensionen beroende på framtida löneutveckling, är alltså grundläggande för den som står inför ett tiotaggarval. Men det räcker förstås inte. Valet står ju också mellan konkreta produkter med specifika egenskaper.



Skälen för att välja tiotaggarlösning

Det är arbetsgivaren som beslutar om de anställda ska erbjudas att välja en tiotaggarlösning. När ITP-planen öppnade för den möjligheten 1990 var det få som hade löner över tio basbelopp, typiskt sett de i företagsledande ställning samt en mindre grupp chefer och specialister. Det handlade om knappt var tjugonde försäkrad. I slutet av 2018 hade tiotaggararnas andel² vuxit till en fjärdedel, delvis till följd av en lång period med reallöneökningar, men sedan 2007 även för att ITP 2-planen inte längre fylls på med yngre årskullar, som typiskt sett har lägre lön.

Attraktiv arbetsgivare och utökad service

Det huvudsakliga skälet för att tillåta tiotaggarval är att framstå som en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda något som upplevs som en förmån. För den anställda är det naturligtvis smickrande att, som en av få utvalda, kunna välja något annat än det man redan har. Tiotaggarvalet uppfattas i regel som ett exklusivt erbjudande.

En annan fördel för arbetsgivaren är möjligheten till utökad service. Flertalet arbetsgivare använder sig av försäkringsförmidlare, som erbjuder såväl administrativ hjälp som rådgivning till arbetsgivaren – dessutom ”gratis” när förmedlarnas ersättning kommer från de pensionsbolag som tiotaggaren valt. Provisioner i någon form är och har alltid varit den vanligaste

ersättningsmodellen, även om vi idag ser exempel på fakturering av arvode.

För några av arbetsgivarna kan även ökad kostnadskontroll vara en anledning till att man erbjuder sina anställda att välja företagets egen tiotaggarlösning. Har företaget många högavlönade anställda kan premieförändringar i förmånsbestämd ITP 2 märkbart påverka företagets kostnader och dessutom försvåra budgetering.

Genom att låta tiotaggarna byta från förmånsbestämd ITP 2 till en premiebestämd plan, där arbetsgivaren bestämt storlek på premien, kan företaget få lite bättre kontroll över framtida pensionskostnader. (Kostnadskontroll förutsätter alltså att tiotaggarpremien baseras på en premietrappa eller fast premie – inte på så kallad frilagd premie, eftersom denna skuggar pensionspremien i ITP 2.)

Flexibilitet och avkastning till mig själv

När tiotaggarvalet introducerades 1990 fanns det flera rationella skäl för en anställd att lämna förmånsbestämd ITP och välja en tiotaggarlösning.

I den förmånsbestämda planen fanns ingen annan möjlighet att ta ut ålderspensionen än under återstoden av livet. En tiotaggarlösning kunde däremot utformas med valfri utbetalningstid för den som så önskade.

Det andra skälet handlade om döden. Förmånsbestämd ITP har inte återbetalningsskydd, men väl en familjepension som går till de efterlevande ifall den försäkrade skulle dö ”för tidigt”.

² I andelen tiotaggar ingår såväl de som har helt förmånsbestämd ITP och lön över tio inkomstbasbelopp som tiotaggar med val av alternativ pensionslösning.

Det är bara det att familjepensionen går till make/maka eller registrerad partner och till barn under 20 år. Om tiotaggaren till exempel lever i samboförhållande så har man ingen nytta av familjepensionen. I en tiotaggarlösning finns istället möjlighet till återbetalningsskydd eller att en del av sparpremien används till att köpa ett efterlevandeskydd för sin sambo.

Och den som inte alls hade behov av att skydda några efterlevande ekonomiskt kunde använda hela familjepensionspremien till att förstärka ålderspensionen i sin tiotaggarlösning.

Nytt, mer flexibelt ITP-avtal

Dessa skäl försvann dock för mer än ett decennium sedan när det nya ITP-avtalet trädde i kraft 2007. Idag är ITP 2 flexiblere. Det går att ta ut sin förmånsbestämda pension under valfri tid. Har man inte behov av familjepensionen så kan man avstå den och istället lägga premien ovanpå sin ITPK, i det bolag man själv valt. Då får man mer i pension själv. Alternativt lägga till återbetalningsskydd eller teckna familjeskydd för exempelvis en sambo.

Efter 2007 återstår därför huvudsakligen ett rationellt skäl för att välja tiotaggarlösningen, nämligen förhoppningen om att få högre pension än i förmånsbestämd ITP 2. Och det är ett skäl som absolut inte ska förringas, även om det inte är lika lätt som många kanske tror.

Skäl för att behålla förmånsbestämd ITP

Det finns förstås också goda skäl för att behålla sin förmånsbestämda ITP 2, utöver

att man kanske tror på en bra löneutveckling också senare i livet. För den som helst vill slippa fundera över utvecklingen på de finansiella marknaderna är en förmånsbestämd pension den bekvämaste lösningen – det enda man behöver tänka på är att arbeta och få lönehöjningar.

Skulle lönen sjunka strax innan man går i pension behöver det inte betyda så mycket för pensionen. Det finns en spridd, men felaktig, uppfattning om att det helt är slutlönen som avgör pensionens storlek. Skulle karriären bromsa in och lönehöjningarna utebli när pensionen närmar sig (alternativt att man går ner i arbetstid och därmed i lön) finns det bestämmelser som gör att man inte tappar motsvarande mycket i pension. Och den pension som redan tjänats in med högre lön går man aldrig miste om.

Vill man gå i pension redan när man fyller 62 år finansierar arbetsgivarna fortsatta pensionsinbetalningar fram till 65-årsdagen. Det görs via premiebefrielseförsäkringen i förmånsbestämd ITP 2. Denna förmån försvinner om man väljer en tiotaggarlösning.

Sist men inte minst: om den beräknade livslängden fortsätter att öka behöver pensionen räcka längre. Den som väljer tiotaggarlösningen tar själv över risken medan arbetsgivarna tar den kostnaden i ITP 2.

Trots skälen för att behålla förmånsbestämd ITP 2 har det alltid varit – och är fortfarande – många som väljer att lämna den kollektivavtalade planen för en tiotaggarlösning.

Det bärande skälet är chansen att genom egna placeringsval få en högre pension än i ITP 2. Låt oss titta närmare på förutsättningarna för att lyckas med det.

Tiden och inbetalningarnas storlek är avgörande

Vad krävs för att en tiotaggarlösning ska ge högre pension än förmånsbestämd ITP 2? I princip handlar det om tre saker: att arbetsgivaren betalar in tillräckligt stora premier till tiotaggarlösningen, att premierna hinner förräntas bättre än vad löneökningarna senare i karriären ger i form av höjd garanterad pension samt att den beräknade medellivslängden inte ökar väsentligt.

Tidens betydelse för ränta-på-ränta

Från och med 2007 inleddes en gradvis utfasning av ITP 2 i takt med att den helt premiebestämda planen ITP 1 växer med varje ny årskull.

Alla som omfattas av ITP 2 är födda 1978 eller tidigare. För varje år blir de som kan välja en tiotaggarlösning ett år äldre – de har alltså ett år mindre på sig att få avkastning i tiotaggarlösningen. Sett över ett helt liv med pensionssparande går det inte att säga om den förmånsbestämda eller premiebestämda pensionsmodellen ger högst pension. När den helt premiebestämda ITP 1-planen infördes var tanken att den långa tiden med avkastning – från 25 års ålder – skulle ge bra förutsättningar att få en pension på motsvarande nivå som den förmånsbestämda ITP 2. Därför valdes också en lång övergångstid innan ITP 1 helt har ersatt ITP 2.

Men för tiotaggarerna som mitt i livet ställs inför valet att behålla ITP 2 eller välja en premiebestämd pensionslösning är situationen annorlunda. De behöver fundera på om tajmingen är rätt. Frågan är när de blir "för gamla" för att hinna räkna hem ett

tiotaggarval, även om det givetvis är svårt att dra en skarp gräns.

Det enda vi vet är att förutsättningarna försämras för varje år som går. Vilken avkastning de kan räkna med har givetvis stor betydelse, liksom hur mycket arbetsgivaren kommer att betala in i tiotaggarlösningen.

Inbetalningarnas storlek och olika premiemodeller

Eftersom kollektivavtalet inte lägger sig i annat än att arbetsgivaren och den anställda är överens om tiotaggarlösningen kan inbetalningarna göras mer eller mindre generösa.

En modell som arbetsgivaren kan använda för att sätta premien i tiotaggarplanen, är att inbetalningens storlek anges som en viss procent av lönen, exempelvis 30 procent av lön över 7,5 inkomstbasbelopp (som i den helt premiebestämda pensionsplanen ITP 1).

Premietrappa

Ett annat sätt är att göra premiebetalningen beroende av både lön och ålder. Då konstruerar arbetsgivaren en premietrappa, som innebär att äldre tiotaggarare får större inbetalningar än yngre med samma lön.

Därigenom bygger man in en kompensation för att den återstående tiden fram till pensionering inte hinner ge tillräcklig avkastning för den som är äldre. Premietrappor blev vanligare under en period, framför allt hos en del större arbetsgivare som ville ha full kostnadskontroll över tiotaggarlösningen som de erbjöd sina anställda.

Frilagd premie

Fortfarande är dock en tredje premiemodell vanligast, så kallad frilagd premie. Den innebär att arbetsgivaren knyter inbetalningarna i sin tiotaggarplan till information från Alecta om vad det skulle ha kostat ifall den anställda hade behållit sin förmånsbestämda ITP 2.

Tanken är att premien ska vara ”kostnadsneutral”. Följden blir emellertid att arbetsgivaren inte själv har kontroll över vad tiotaggarplanen kostar samtidigt som den anställda inte vet hur stor pensionen blir. Dessutom kommer Alecta, till följd av arbetsgivarens val av premiemodell, att påverka inbetalningarna till en pensionslösning som man inte har något med att göra.

Att modellen med frilagd premie är vanligast kan ha flera förklaringar. När ITP-avtalet 1990 öppnade för tiotaggarlösningar var det oklart hur stora premiebetalningar en arbetsgivare kunde göra med full avdragsrätt på skatten. Den enkla lösningen blev då att betala lika mycket som i ITP. Sedan dess har dock skattelagstiftningen förtydligats och någon koppling till ITP behövs inte.

En annan förklaring är mera principiell: att arbetsgivaren inte ska spara pengar till följd av att den anställda väljer tiotaggarlösningen eller behåller förmånsbestämd ITP 2. Kostnaden ska vara densamma i bägge fallen och arbetsgivaren har inget ekonomiskt intresse av att påverka den anställdas val.

En tredje förklaring handlar om att frilagd premie är en enkel modell för arbetsgivaren – den är en etablerad standard som inte ifrågasätts. Informationen finns

tillgänglig hos Alecta och arbetsgivaren slipper besväret att konstruera en egen premiemodell.

Ingen optimal modell

För tiotaggaren som vill få en högre pension än i förmånsbestämd ITP 2 är frilagd premie emellertid ingen optimal modell. Den förmånsbestämda pensionen (som man har valt bort) bestämmer storleken på premien i tiotaggarlösningen och det är inte förutsägbart hur mycket arbetsgivaren kommer att betala in. Det finns ingen direkt koppling mellan arbetsgivarens premiebetalning och individens pensionsutfall. Att det inte finns någon direkt koppling låter kanske konstigt, men tänk då på att premien i förmånsbestämd ITP 2 sätts så att arbetsgivaren ska betala tillräckligt (men inte mer) för att Alecta ska kunna garantera en utlovad pensionsnivå.

Beroende av Alectas bedömningar

När Alecta åstadkommer en bra avkastning behöver arbetsgivarna inte betala in lika mycket som tidigare. I själva verket finns en viss förväntad avkastning redan inbyggd i premiesättningen och när avkastningen har varit ännu bättre skjuter Alecta till extra kapital som gör att arbetsgivarna får sänkta premier. Det påverkar inte pensionen för den som behållit förmånsbestämd ITP 2, men för den som har tiotaggarlösning med frilagd premie blir konsekvensen att premien sjunker.

Hur mycket som kommer att betalas in i tiotaggarlösningen blir alltså beroende av Alectas avkastning, men också av hur

Alecta bedömer annat som påverkar premien i ITP 2, såsom framtida medellivslängd och ränteläge.

Rapportens delar

I rapportens första del har vi fört ett resonemang om vad tiotagarens val ytterst handlar om: Är en förmånsbestämd eller en premiebestämd pension bäst lämpad för att ge just mig en bra pension?

Vilket svaret blir kan bero på flera faktorer, men tre frågor är centrala för den som står inför att välja:

- *Vad tror jag om min framtida löneutveckling?*
- *Hur mycket betalar min arbetsgivare in till tiotaggarlösningen?*
- *Under hur lång tid hinner jag få avkastning i tiotaggarlösningen?*

I nästa avsnitt tittar vi närmare på hur andelen med tiotaggarlösningar har förändrats under perioden 2009–2018.

Hur gamla är de och hur mycket tjänar de? Därefter riktar vi sökarljuset mot alla som under de aktuella åren valt att lämna förmånsbestämd ITP 2 för en tiotaggarlösning. Vid vilken ålder gjordes valet och var i landet bor de?

Definition av ”tiotagare”

För att räknas som tiotagare ska den anställda omfattas av ITP 2 samt ha en årslön på minst tio inkomstbasbelopp, inklusive semestertillägg och eventuellt andra pensionsgrundande inkomster.

Skulle lönen senare hamna under gränsen tio inkomstbasbelopp räknas den anställda inte längre som tiotagare – såvida inte hen hunnit välja en tiotaggarlösning. Den som en gång valt kan nämligen inte komma tillbaka till förmånsbestämd ITP 2, annat än genom att byta arbetsgivare. I slutet av 2018 var det cirka tre procent av alla tiotagare som hade mindre än tio basbelopp i årslön.

De årliga basbeloppshöjningarna får konsekvenser för antalet tiotagare. Direkt efter varje årsskifte minskar antalet bland dem som har behållit förmånsbestämd ITP 2, när basbeloppet höjts innan det nya årets lönerevisioner kommit igång. Löneökningar under året lyfter sedan upp fler över basbeloppssgränsen. Basbeloppshöjningar minskar däremot inte antalet med tiotaggarlösning.

När vi redovisar statistiken för tiotagarna väljer vi därför att jämföra läget per sista december varje år. Då fångar vi upp den samlade effekten av basbeloppshöjningar, löneökningar och pensionsavgångar under året.

Tiotaggarmarknadens utveckling 2009–2018



Tiotaggarmarknaden – ett decennium efter den stora oredan

Vi har valt att titta närmare på tiotaggarmarknadens utveckling under perioden 2009–2018. Det är främst två skäl som talar för att vi börjar just 2009 när vi belyser hur tiotaggarvalen kan ha förändrats över tid.

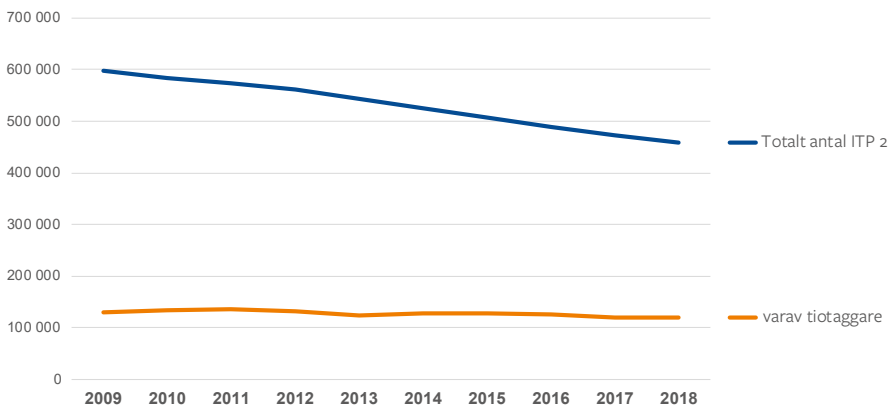
För det första ändrades ITP 2-planen från 2007 och därmed bevekelsegrunderna för att välja en tiotaggarlösning. Under perioden 1990–2006 hade tiotaggare, som till exempel ville kunna ta ut pensionen under kortare tid, flera skäl att lämna den för-månsbestämda planen – skäl som försvann från och med 2007.

Allt färre har ITP 2 men antalet tiotaggare består

När det nya ITP-avtalet trädde ikraft 2007 inleddes en successiv utfasning av för-månsbestämd ITP 2. De äldsta går i pension medan alla födda 1979 och senare istället omfattas av den helt premiebestämda ITP 1-planen. Effekten framgår av den blå linjen i diagrammet nedan.

Däremot sjunker antalet tiotaggare knappast alls (röd linje), trots att även äldre tiotaggare går i pension. Det beror på att gruppen tiotaggare hela tiden fylls på med nya personer som höjt lönerna över gränsen tio inkomstbasbelopp.

Anställda som omfattas av ITP 2 (inkl. de med tiotaggarval)



Källa: Alecta

2008 - ett speciellt år

Att vi sedan väljer att börja granskningen 2009 istället för 2007 beror på att 2008 var ett speciellt år, då Alecta sänkte premierna i ITP 2 med 40 procent. De allra flesta tiotaggarlösningarna var knutna till Alectas premiesättning genom att arbetsgivarna valt att använda frilagd premie. När Alecta sänkte premien ställde detta till med stora ord hos arbetsgivare, pensionsbolag och förmedlare. Skulle man fortsätta använda den frilagda premien för inbetalningar till sina tiotaggarlösningar – med effekten att pensionsinbetalningarna sänktes? Eller skulle man plussa på med extra pengar, alternativt överge frilagd premie och istället konstruera en premietrappa? Från 2009 upphörde Alectas premiereduktion.

Tiotaggarmarknadens död förutspås

När Alecta sänkte arbetsgivarnas premiekostnad för anställda som hade förmånsbestämd ITP 2 (det vill säga för alla som inte hade en tiotaggarlösning) blev det plötsligt övertydligt hur modellen med frilagd premie påverkar tiotaggarmarknaden utanför kollektivavtalet.

Några arbetsgivare valde att börja tillämpa premietrappa medan några andra istället övervägde att låta sina tiotaggarare byta plan till ITP 1. En handfull pensionsbolag insåg att situationen hotade deras premieintäkter och uppvaktade Konkurrensverket i hopp om att Alecta skulle förbjudas att sänka arbetsgivarnas premiekostnad. Det var en stökig tid.

På uppdrag av Konkurrensverket skrev aktuarien Mårten Ajne en rapport, i vilken

han förutskickade att marknaden för tiotaggarlösningar snart skulle försvinna.

”Tiotaggarmarknaden kommer troligen att försvinna, inte pga. premierabatten utan som ett resultat av den framförhandlade avgiftsbestämda pensionsutfästelsen ITP1 i kombination med Collectums upphandling av tryggnad från svenska försäkringsbolag. Utfästelsen för ITP1 är transparent och den genomförda upphandlingen av tryggnad har pressat priserna till en bråkdel av vad tiotaggarmarknaden klarade av. Och vem vill köpa en tiotaggarlösning när upphandlingen visat att samma produkt går att få billigare?”³

Nyckeln till förändring var, enligt Mårten Ajne, möjligheten för arbetsgivarna och deras tiotaggarare att gå över till ITP 1. Sett i backspegeln kan vi konstatera att så inte har skett, annat än i begränsad omfattning.

Det kan finnas flera förklaringar, men en av dem kan handla om skillnader i hur stor premie arbetsgivaren betalar. I ITP 1 är den kollektivavtalade premien 30 procent av lön över 7,5 inkomstbasbelopp⁴. För de som har en tiotaggarlösning med frilagd premie och är lite äldre betalar arbetsgivaren i många

fall en högre premie. Och om Alecta vid någon tidpunkt höjer premierna i ITP 2 så höjs den frilagda premien.

Det var också i praktiken vad som skedde 2009. Alectas premierreduktion året innan råkade sammanfalla med den finansiella kris som följde på kraschen i Lehman Brothers. För Alecta blev det ohållbart att fortsätta reducera premien och från och med 2009 upphörde premierreduktionen. Den frilagda premien höjdes och trycket minskade på arbetsgivarna att förändra sina tiotaggarplaner. Så låt oss titta vidare på utvecklingen i siffror sedan 2009.

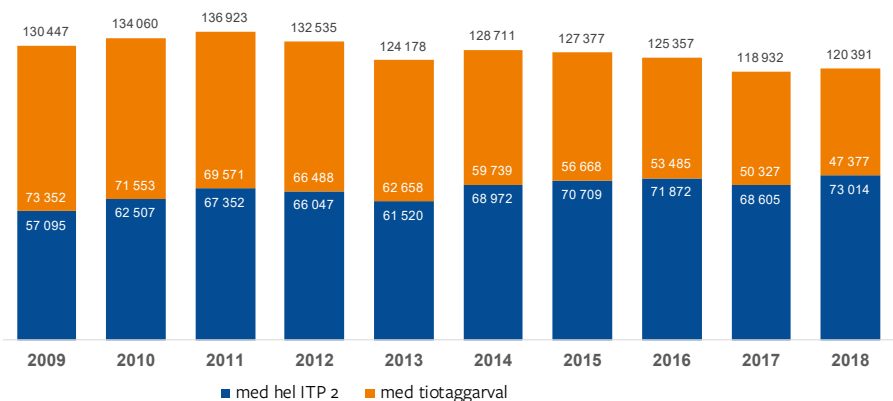
³ Mårten Ajne, 2008, Tjänstepensionsmarknaden och dess funktion. Rapport med anledning av Alectas beslut om premierabatt, s.16

⁴ Arbetsgivaren kan dock välja att betala en högre premie än 30 procent.

Andelen som har tiotaggarlösning minskar

I slutet av 2009 var det 56 procent av alla tiotaggarare som valt att lämna förmånsbestämd ITP 2 för en tiotaggarlösning. Den andelen hade sedan sjunkit till 39 procent i december 2018. Bland alla som har en tiotaggarlösning är det många som gjorde valet under 1990- eller i början av 2000-talet, då det fanns fler skäl att välja än förväntan om god avkastning i en egen placeringsportfölj. Ser vi tillbaka på den goda börsutvecklingen under 1990-talet är det fullt begripligt att en majoritet av alla som kunde gå över till en tiotaggarlösning också gjorde det. Härefter ligger samtidigt en delförklaring till den minskande andelen som har tiotaggarlösning – det var många som tidigt gjorde valet och de pensioneras nu bort ur statistiken.

Antal tiotaggarare (inom ITP 2) per den 31 december



Källa: Alecta

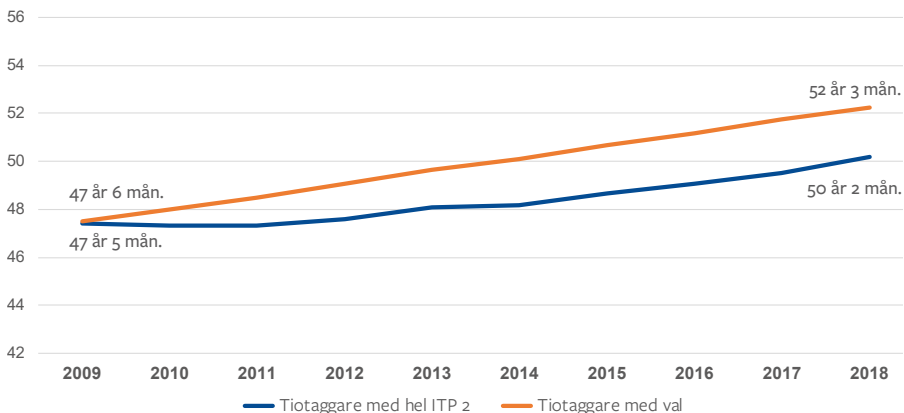
Snittåldern bland tiotaggarna ökar

Från att snittåldern var i stort sett densamma 2009 kan vi i nästa diagram se en växande åldersskillnad. Gruppen som har tiotaggarlösning blir allt äldre. Diagrammet är dock aningen förrädiskt, eftersom den orangea linjen för de som valt tiotaggarlösning och den blå för tiotaggare med förmånsbestämd ITP 2 lätt kan missförstås som två helt separata grupper.

I själva verket finns det en viss överströmning av tiotaggare från den blå gruppen som någon gång under perioden gör tiotaggarval och då hamnar i orange grupp. Samtidigt fylls den blå gruppen på med vanligtvis yngre tjänstemän som fått lönehöjningar över basbeloppsgränsen.

Effekten av nya tiotaggarval blir således att snittåldern sjunker bland de tiotaggare som har förmånsbestämd ITP 2.

Genomsnittlig ålder, tiotaggare



Källa: Alecta



God löneutveckling i gruppen med tiotaggarlösning

Löneutvecklingen för tiotaggarna som grupp har varit starkare än höjningen av inkomstbasbeloppet, som 2018 var 23 procent högre än 2009.

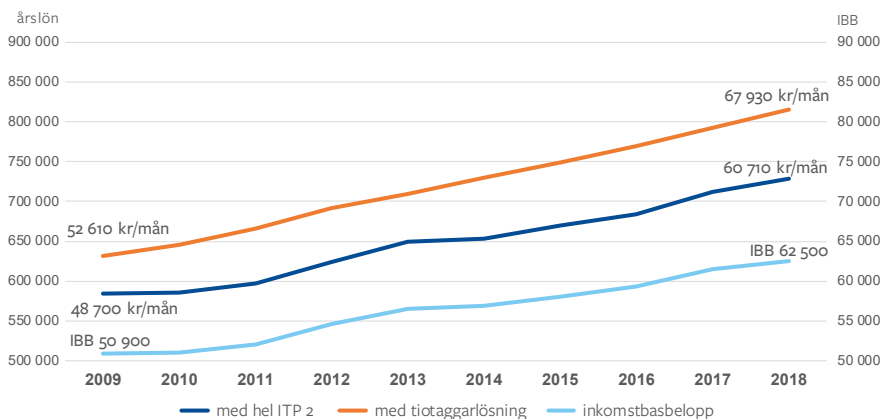
Medianlönen i gruppen tiotaggare med förmånsbestämd ITP 2 ökade något snabbare, med 25 procent (från 48 700 kronor till 60 710 kronor per månad). Störst är emellertid ökningen i gruppen som har tiotaggarlösning, där medianlönen ökade med 29 procent (från 52 610 kronor till 67 930 kronor per månad).

Att gruppen med tiotaggarlösning har haft en snabbare löneutveckling bör dock inte tolkas så att tiotaggarlösningar leder till högre lön. Förklaringen hänger snarare ihop med att de som har tiotaggarlösningar är äldre och därmed har fler år med

lönehöjningar bakom sig. Det är dessutom möjligt att anställda som har haft den starkaste löneutvecklingen är de som i första hand fått rådet att välja en tiotaggarlösning, vilket i så fall skulle bidra till effekten.

Tittar vi närmare på alla som har en tiotaggarlösning och delar in dem i inkomstgrupper ser det ut som att de med högre inkomster också har haft en snabbare löneökning – med 32 procent (från 64 300 kronor per månad till 84 960 kronor per månad). Diagrammet nedan till höger tycks indikera att tiotaggarna har haft en fortsatt god löneutveckling även efter valet av tiotaggarlösning. Utifrån resonemanget vi förde i rapportens första del skulle de därför också ha fått en mycket god utveckling av pensionen i förmånsbestämd ITP 2 ifall de inte valt att lämna den kollektivavtalade planen.

Medianlön tiotaggare



Källa: Alecta

Men också detta diagram har svagheten att vi inte ser individuella förflyttningar mellan de olika grupperna från ett år till ett annat. Diagrammet visar ändå att lönespridningen ökar inom gruppen med tiotaggarlösningar. Lönebeloppen respektive år hämtas från personer i olika åldrar, så vi bör vara försiktiga med att tolka in hur individuella lönekarriärer kommer att se ut fram pensioneringen.

Nya tiotaggarval – som om inget hade hänt

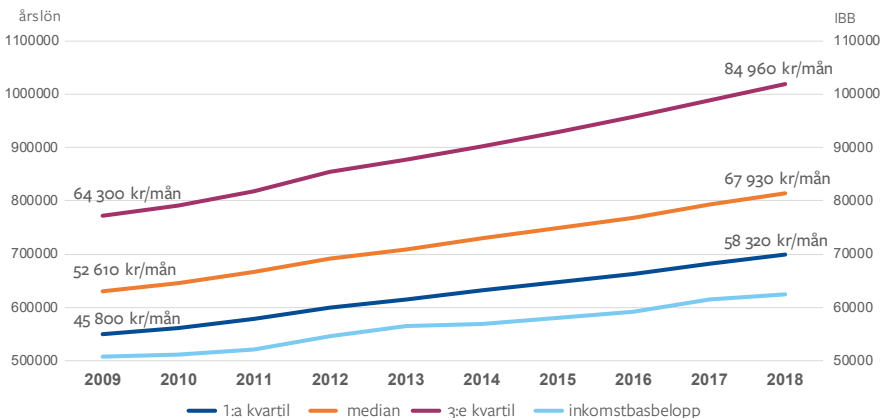
Så här långt har vi tittat närmare på alla som var tiotaggarare vid utgången av varje år under perioden 2009–2018. Vi har sett att gruppens löneutveckling varit högre än höjningen av inkomstbasbeloppet. Vi har också konstaterat att andelen med tiotaggarlösning (oavsett om de gjort valet för

länge sedan eller nyligen) har sjunkit under den studerade perioden, vilket är en naturlig följd av att denna grupp i genomsnitt är något äldre än tiotaggararna som behållit förmånsbestämd ITP 2 och att fler därför går i pension.

Att gruppen som valt bort förmånsbestämd ITP 2 minskar beror emellertid inte på att tiotaggarvalen har upphört. Det framgår tydligt i diagrammet på nästa sida. Varje år under hela perioden valde ungefär 3 000 tiotaggarare⁵ att lämna förmånsbestämd ITP 2. Man kan få intrycket att inget väsentligt har hänt under tioårsperioden, som påverkat viljan att välja bort förmånsbestämd ITP 2 för en alternativ pensionslösning.

⁵ För att få fram det verkliga antalet nya tiotaggarval har vi rensat bort alla som, vid byte av arbetsgivare, redan hade en tiotaggarlösning hos sin tidigare arbetsgivare.

Lönespridning tiotaggarare med tiotaggarlösning



Källa: Alecta

När vi ställer antalet nya val varje år i relation till alla som teoretiskt sett hade kunnat välja ser vi att ungefär var tjugonde tiotaggare med förmånsbestämd ITP 2 väljer tiotaggarlösning.

Allt äldre som väljer tiotaggarlösning

De som väljer tiotaggarlösning tenderar att vara allt äldre vid tidpunkten för valet. Den genomsnittliga åldern har ökat med sex år, från 41 år och sex månader 2009 till 47 år och sju månader 2018.

Att snittåldern stiger är naturligt då gruppen tiotaggare som helhet blir allt äldre, men faktum är att åldern då valet görs stiger snabbare än den genomsnittliga åldern bland tiotaggarna som kan välja – alltså de som har förmånsbestämd ITP 2. Bland dessa har snittåldern inte ökat med sex år utan med knappt tre år, från 47 år

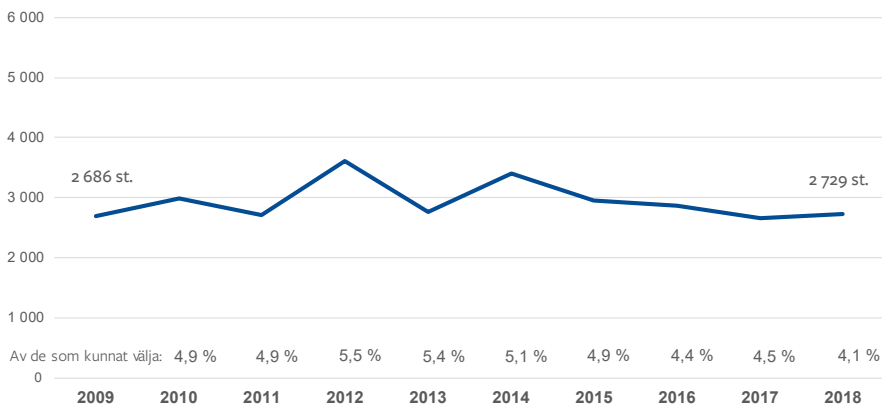
och fem månader till 50 år och två månader. Denna stora skillnad är svår förklarad.

Delar vi in de som väljer i fyra fjärdedelar utifrån ålder och lägger in gränsen mellan den tredje och den fjärde gruppen i diagrammet till höger får vi den streckade linjen. Ovanför denna linje finns en fjärdedel av alla som valde tiotaggarlösning det aktuella året. Bland dem som gjorde valet 2018 var således var fjärde äldre än 51 år och fyra månader.

Tidigare talades det i livförsäkringsbranschen om tumregeln, att den som är över 50 år bara i undantagsfall bör få rådet att byta från förmånsbestämd ITP 2 till en tiotaggarlösning. Om denna tumregel tillämpats hade inte den streckade linjen för tredje kvartilen ökat i samma takt som den genomsnittliga åldern – med sex år. Men så ser alltså utvecklingen ut.

Under perioden 2009–2018 har ungefär lika många valt bort förmånsbestämd

Nya tiotaggarval per år (väljer bort hel ITP 2)



ITP 2, men vi ser också att de är allt äldre när valet görs. Om rådgivning har betydelse för valet, så kan vi inte utläsa av statistiken att det skulle finnas någon övre åldersgräns för vem som bör avrådas från att välja en tiotaggarlösning. Alternativt är en sådan åldersgräns – rätt eller fel – betydligt högre än 50 år.

Varför väljer äldre tiotaggarlösning?

Är det då problematiskt att de som lämnar förmånsbestämd ITP 2 är allt äldre? Ja, allt annat lika så blir det svårare att matcha nivåerna i ITP 2 genom avkastning i en premiebestämd tiotaggarlösning när tiden som återstår till pensionering blir allt kortare. Allt annat är dock inte lika, vilket kan påverka kalkylen. Några arbetsgivare kanske erbjuder en alternativ pensionslösning med fördelaktiga villkor, exempelvis en särskilt generös premietrappa för äldre anställda. Men även tiotaggarlösningar där

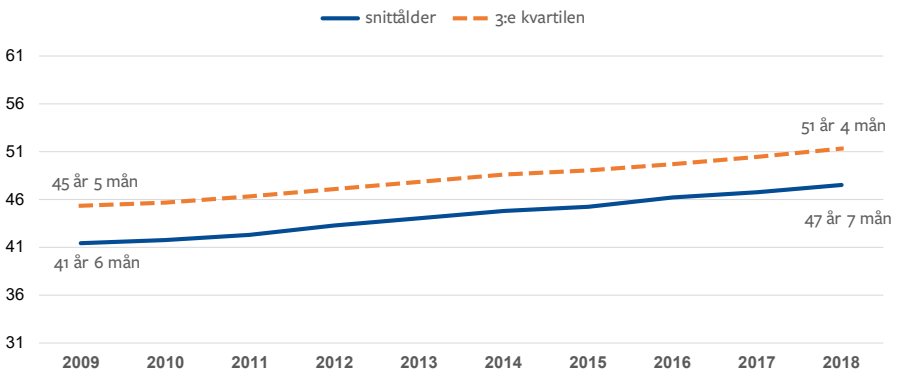
inbetalningarna baseras på Alectas frilagda premie kan under vissa perioder framstå som extra attraktiva.

I början av 2011 ändrade Alecta livslängdsantagandet med resultatet att ITP 2-premien höjdes vid nyteckning och löneökningar. Det innebar även högre frilagd premie för de tiotaggar som trätt in i ITP efter premiehöjningen, men inte för gamla tiotaggar⁶.

Inför 2013 höjde Alecta än en gång ITP 2-premien, men då på grund av ett lägre ränteantagande, och den frilagda premien

⁶ När Alecta justerar premien i förmånsbestämd ITP 2 påverkas inte arbetsgivarens kostnad för redan utlovade pensionsnivåer. Den nya premien tillämpas endast för nya pensionsnivåer, t.ex. för nyanställda eller för redan anställda som får en löneökning. Löneökningen höjer hela den förmånsbestämda ITP 2 pensionen, men det är bara för själva ökningen som den nya premienivån används. Det betyder att det finns dolda, individuella rabatter inbyggda i ITP 2-premien – rabatter som även leder till att den frilagda premien kan begränsas för de tiotaggar som valt bort förmånsbestämd ITP 2.

Ålder vid val av annan pensionslösning (tiotaggarlösning)



Källa: Alecta

ökade igen för nya tiotagare. Ännu en prisökning gjordes 2017, till följd av ändrade antaganden om ränta och livslängd, vilket ledde till en höjning av den frilagda premien för nya tiotagare. Men under 2019 rabatterade Alecta ITP 2-premien. Då sjönk istället den frilagda premien för nya tiotagare.

Om arbetsgivaren använder frilagd premie som grund för hur mycket som betalas in till tiotaggarlösningen, kan man således tänka sig att det är attraktivt även för äldre att byta från förmånsbestämd ITP 2 när Alecta har höjt ITP 2-premien. Kan det förklara att snittåldern för val av tiotaggarlösning fortsätter att höjas? Förhoppningsvis inte. Det finns nämligen en maxpremie som begränsar hur hög premie arbetsgivaren kan betala i förhållande till lönen.

Maxpremie vid lönehöjning

Maxpremien kommer oftast till användning när äldre anställda får lönehöjning, vilket beror på den korta tiden fram till pensionering (lönehöjningen ger en högre livslång pension, som arbetsgivaren ska hinna betala av före 65-årsdagen). För den som valt tiotaggarlösning innebär maxpremien därför att den frilagda premien begränsas. Många av de äldre tiotagare som väljer bort förmånsbestämd ITP 2 kan inte dra någon större nytta av Alectas premiehöjningar.

Det är också bra om förändringarna i Alectas premiesättning inte påverkat äldres val av tiotaggarlösning, eftersom det skulle innebära en spekulation i att Alecta inte kommer att kunna sänka ITP 2-premien framöver. Om exempelvis marknadsrätorna vänder uppåt kan nämligen de äldres

frilagda premie sjunka rejält, vilket knappast kommer att tas emot med glädje.

Nya tiotagare jobbar på större företag

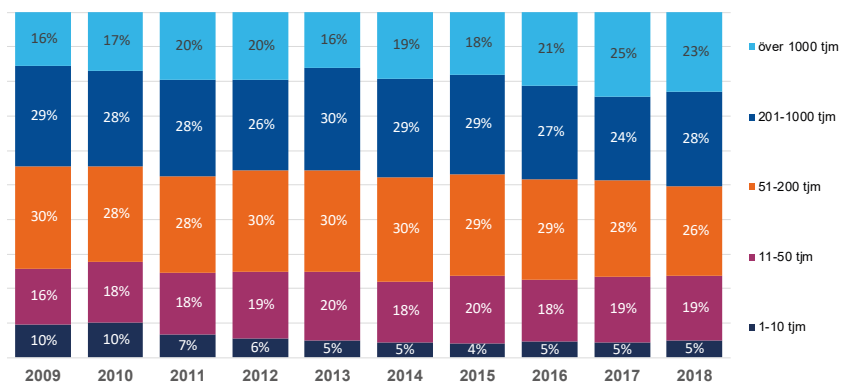
Tittar vi närmare på de tiotagare som valde tiotaggarlösning under perioden ser vi att ungefär hälften av dem som valde 2018 arbetade på större företag med fler än 200 anställda tjänstemän. Nära en fjärdedel var anställda på stora företag med fler än tusen tjänstemän. Det är en ökning jämfört med 2009, då en sjättedel av de som gjorde valet var anställda på stora företag.

Konjunkturen var god under de senare åren och flera av storföretagen har kunnat erbjuda efterfrågad kompetens höga löner. Fler har blivit tiotagare och fått möjligheten att välja bort ITP 2. Det har rimligen överskuggat effekten av att en del storföretag bestämt sig för att inte längre tillåta nya tiotagare att välja bort förmånsbestämd ITP 2.

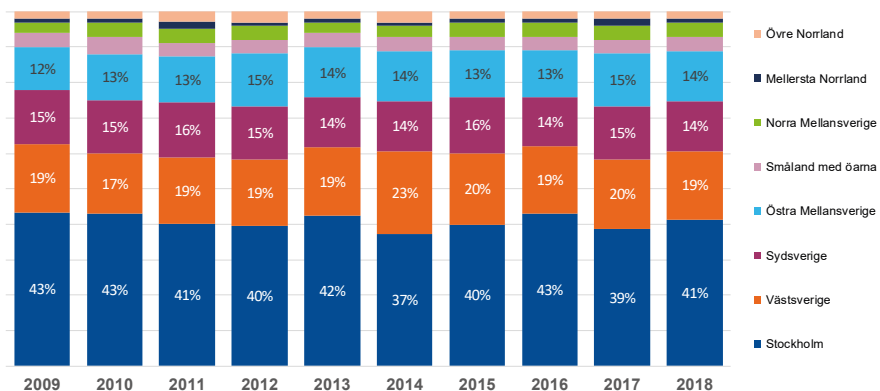
Nya tiotagare bor i större städer

Delar vi sedan upp tiotaggarvalen geografiskt ser den regionala fördelningen ut att ha varit tämligen stabil under perioden. Av nästa diagram framgår att omkring 40 procent av de nya tiotagarna bor i Stockholmsregionen. Landets tre storstadsregioner – Stockholm, Västsverige och Sydsverige – svarar för tre fjärdedelar av de nya tiotagarna. Därefter följer Östra Mellansverige med 14 procent, varav nära hälften bor i Östergötland. Det geografiska mönstret vi ser i diagrammet stämmer också väl överens med var i landet som huvuddelen av de större företagen finns.

Nya tiotaggarval: företagsstorlek



Nya tiotaggarval: geografisk spridning



Få har tiotaggarlösningar i ITP

När Mårten Ajne 2008 skrev att tiotaggarmarknaden skulle förtvina byggde resone-
manget underförstått på tre antaganden:
att tiotaggarerna och deras arbetsgivare
känner till vilket handlingsutrymme som
finns, att man kan värdera olika placering-
ars förmåga att ge en bra pension samt att
man väljer det billigare av två likvärdiga
placeringsalternativ.

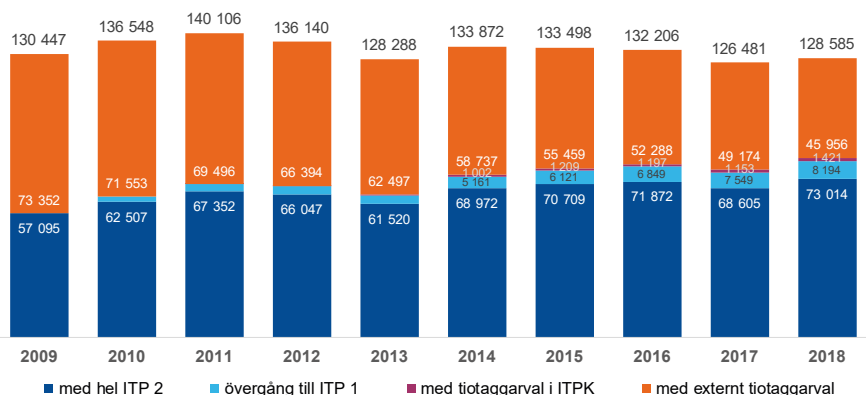
I så fall är det rationellt att vilja få till-
gång till det prispressade urvalet av fonder
och traditionella försäkringar som erbjuds
via Collectums plattform, antingen genom
att placera tiotaggarpremien i den produkt
den anställda valt för sin ITPK-försäkring
eller genom att byta pensionsplan från
ITP 2 till ITP 1. Så har dock inte skett, annat
än i mycket begränsad omfattning.

Diagrammet visar det totala antalet tiotag-
gare varje år (inte bara nya tiotaggar-
gare), men vi har lagt till de tiotaggar-
gare som bytt
plan och övergått till ITP 1. I slutet av 2018
handlade det om 8 194 personer (ljusblå del
av staplarna), som alltså i strikt mening inte
längre är tiotaggar eftersom de inte längre
hör till ITP 2.

Vi särredovisar dessutom de som har
valt bort förmånsbestämd ITP 2, men
placerat tiotaggarpremien ovanpå sin ITPK,
via Collectum. Denna grupp syns som
ljusröda fält i staplarna och bestod 2018 av
1 421 personer, det vill säga endast tre pro-
cent av alla som hade en tiotaggarlösning.
Övriga får premierna placerade i produkter
på marknaden utanför Collectums utbud.

Det är förhållandevis få tiotaggar som
har sina premier placerade i produkter upp-

Antal tiotaggarare (inkl. övergångar till ITP 1) per den 31 december



Källa: Alecta och Collectum

handlade av Collectum. Flera förklaringar är tänkbara.

Låter arbetsgivaren den anställda byta plan från ITP 2 till ITP 1 kan det uppstå en osäkerhet om vilken lön som avgör storleken på pensionspremien. Planerna skiljer sig nämligen åt när det gäller vad som är en pensionsmedförande lön. Det behöver man vara uppmärksam på. Arbetsgivaren kan också vilja göra tillägg till ITP 1-premien, utöver normalpremien 30 procent, för att framför allt de lite äldre inte ska missgynnas vid övergången. Ett byte till ITP 1 kan alltså föra med sig en hel del extra arbete.

Att istället låta de anställda placera tiotaggarpremie via Collectum i sina ITPK-försäkringar innebär dock inget sådant extra arbete. Lönebegreppet är detsamma och även pensionspremien, oavsett om företaget har premietrappa eller använder Alectas frilagda premie.

Enklare administration?

Det skulle i princip kunna förenkla arbetsgivarens administration, då man redan har en etablerad kontakt med Collectum för rapportering av ITPK-premien. I praktiken låter dock många företag en förmedlare beräkna och rapportera tiotaggarpremierna som går till pensionsbolag vid sidan om Collectum. Vill företaget ha förmedlarens hjälp även i fortsättningen kan denna behöva debitera extra för merarbetet, eftersom det inom ITP inte finns utrymme för ersättning genom provisioner.

En ytterligare förklaring kan vara att skillnaden mellan avgifterna i Collectums

utbud och några av tiotaggarlösningarna på marknaden har minskat sedan Mårten Ajne skrev sin rapport 2008.

De större försäkringsförmedlarna kan idag erbjuda stora rabatter genom egna upphandlingar, åtminstone för större företagsskunder. Dessutom har några företag på egen hand förhandlat ner avgifterna i sina tiotaggarplaner direkt med pensionsbolagen. Även om det totala avgiftsuttaget fortfarande är lägre i Collectums utbud har dessa förändringar gett främst större företag fler bra alternativ till att placera tiotaggarpremier i de upphandlade ITP-produkterna.

En pedagogisk utmaning

Slutligen får vi komma ihåg att förändringar som berör väslavlönade anställdas pensioner innebär en pedagogisk utmaning. De har kanske återkommande gått igenom sina placeringar med en förmedlare och vet vad de har, men inte vad de skulle få om pengarna placerades via Collectum.

Den arbetsgivare som vill göra en förändring får kanske vara beredd på att möta vitt skilda uppfattningar om vad som kännetecknar en bra pensionsplacering. Processen kan också ta tid ifall arbetsgivaren är bunden i långa avtal med förmedlaren.

Sammanfattning

Under perioden 2009–2018 sjönk antalet yrkesverksamma i ITP 2-planen⁷ från 600 000 till knappt 460 000 försäkrade.

Tiotaggarna har bara minskat från 130 000 till 120 000 försäkrade (om vi inte räknar in dem som bytt plan till ITP 1). Att tiotaggargruppen inte minskar i samma takt som hela gruppen försäkrade beror på löneökningar som gör att fler kommer över lönegränsen tio inkomstbasbelopp.

Tiotaggarvalen fortsätter

Sammansättningen av tiotaggargruppen har förändrats. Andelen med tiotaggarlösning har sjunkit från 56 procent 2009 till 39 procent 2018. Minskningen beror dock inte på att tiotaggarvalen upphört. Varje år valde ungefär 3 000 tiotaggare att lämna förmånsbestämd ITP 2 för en alternativ pensionslösning.

Att tiotaggargruppens sammansättning förändrats beror istället på kombinationen av två faktorer: att de som har tiotaggarlösningar i genomsnitt är äldre och börjar pensioneras bort ur statistiken samt att fler av dem, som genom löneökningar blivit tiotaggare, behållit sin förmånsbestämda ITP 2.

Fler äldre gör tiotaggarval

De som under perioden 2009–2018 lämnade ITP 2 för en tiotaggarlösning var allt äldre när valet gjordes. Snittåldern ökade

med sex år, från 41 år och sex månader till 47 år och sju månader. En fjärdedel av de som gjorde valet 2018 var äldre än 51 år och fyra månader.

När det nya ITP-avtalet trädde i kraft 2007 blev det möjligt för arbetsgivare att låta tiotaggarna placera sina premier i de fonder och traditionella försäkringar som Collectum upphandlat för ITP, antingen som tillägg till deras ITPK eller genom att byta plan till ITP 1. Så har dock inte skett, annat än i mycket begränsad omfattning. Tiotaggarmarknaden har förblivit i stort sett opåverkad.

Är detta ett problem? Sett i ett större perspektiv kommer de allra flesta tiotaggare att få en bra pension, oavsett om de har förmånsbestämd ITP 2 eller en tiotaggarlösning. Pensionen kan bli större eller mindre, men knappast dålig. De som gjorde tiotaggarvalet före 2007, i syfte att kunna ta ut pensionen på kortare tid eller för att få ett efterlevandeskydd för sin sambo, gjorde så på goda grunder.

Oroande låg kunskap

Det som oroar är att de tiotaggarval som gjorts under perioden kanske inte alltid grundats på kunskap om hur förmånsbestämd ITP 2 fungerar. Förstår man inte den framtida löneutvecklingens betydelse kommer man att underskatta den förmånsbestämda ITP 2-pensionen när den jämförs med en tiotaggarlösning.

Det finns dock en grupp som riskerar att råka sämre ut, nämligen de som är äldre när de gör ett tiotaggarval. De har generellt betydligt sämre förutsättningar att nå en pension som motsvarar vad de kan få i förmånsbestämd ITP 2.

⁷ Även den som valt en tiotaggarlösning istället för den förmånsbestämda ålders- och familjepensionen över 7,5 inkomstbasbelopp omfattas av ITP 2-planens övriga delar.

”

*En grupp som riskerar
att råka illa ut är de som
är äldre när de gör ett
tiotaggarval.*



Studie av fem årskullar av tiotaggare som lämnat ITP 2

Tiotaggarlösning med frilagd premie

För att få en mera verklighetsnära uppfattning om vad som krävs för att tiotaggarlösningar ska ge en bra pension gör vi stickprov och jämför fem årskullar av tiotaggare som valt att lämna förmånsbestämd ITP 2: de med födelseår 1956, 1961, 1966, 1971 samt 1976. De som är födda 1976 har längre tid kvar till pensionering än de födda 1956 och borde således kunna dra nytta av den längre tiden med avkastning i sin tiotaggarlösning.

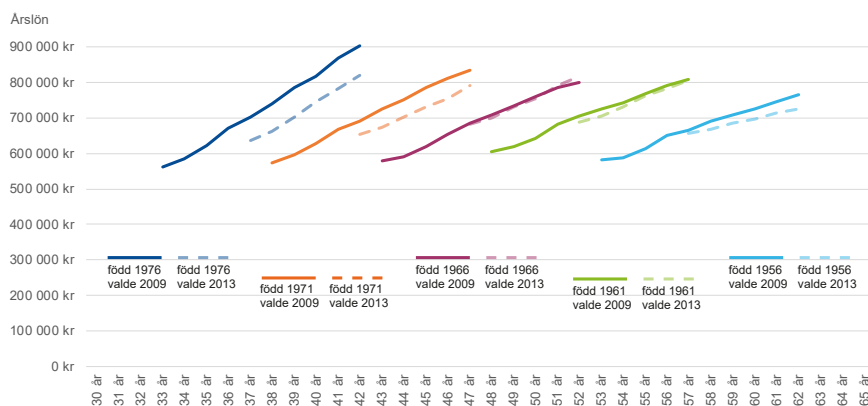
Men det räcker inte att jämföra olika årskullar, eftersom vi vet att löneutvecklingen i procent typiskt sett är högre när man är ung. För varje årskull har vi därför valt två olika tidpunkter för tiotaggarvalet: 2009 respektive 2013. De födda 1976 var 33 år när de gjorde tiotaggarvalet 2009 medan andra i samma årskull var 37 år när de gjorde sina val 2013. Heldragna linjer avser de som valde tiotaggarlösning 2009. Linjerna startar

på en lägre lönenivå till följd av att gränsen för tio inkomstbasbelopp då var 509 000 kr i årslön. För de fem studerade årskullarna varierade snittlönen kring eller strax under 600 000 kr. Vi kan se en tendens att de som var äldre när tiotaggarvalet gjordes också hade högre lön – med undantag för den äldsta årskullen, 1956.

När andra tiotaggare, födda samma år, valde att lämna förmånsbestämd ITP 2 under 2013 hade basbeloppsgränsen höjts till 566 000 kr om året (streckade linjer). Tendensen var också densamma: ju äldre tiotaggaren var när valet gjordes, desto högre var lönen. Även då var undantaget den äldsta gruppen, de födda 1956, med en lönenivå motsvarande årskull 1971.

Vi har redan slagit fast att den yngsta årskullen har bäst förutsättningar att dra nytta av ränta-på-ränta-effekten i en tiotaggarlösning. De har också haft den kraftigas-

Faktisk löneutveckling 2009-2018 för de som valt tiotaggarlösning



Källa: Alecta

te löneutvecklingen, vilket samtidigt är den faktor som höjer pensionen mest i förmånsbestämd ITP 2 om löneutvecklingen också fortsätter att vara god.

Hittills har vi tittat på historiska data, men den intressanta frågan är hur pensionen kan tänkas bli för dessa tiotaggar – blir den högre eller lägre än om de hade haft förmånsbestämd ITP 2?

För att ta reda på det behöver vi göra några antaganden. Den första är hur de fem årskullarnas löneutveckling kommer att se ut fram till 65-årsdagen. Här utgår vi från observerad löneutveckling bland privatanställda tjänstemän, som i nästa diagram förenklats till en trappa. I början av yrkeslivet är löneökningarna i procent betydligt högre än när man närmar sig pensioneringen.

När vi sedan räknar fram lönerna från och med 2019 till 65-årsdagen för våra fem

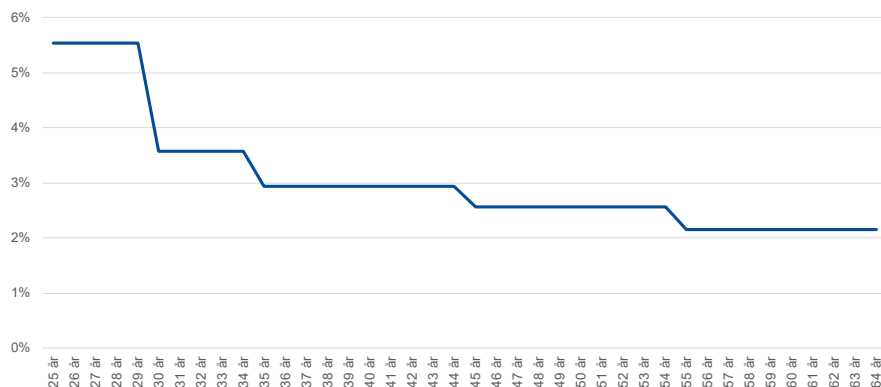
årskullar använder vi oss av medianlöneutvecklingen för alla som omfattas av ITP-avtalet. Det faktum att vi räknar med en avtagande löneutveckling (i procent) leder till att vi tonar ned den positiva effekten av sena löneökningar i förmånsbestämd ITP 2, som vi jämför med.

Hade vi utgått från att tiotaggarna även framöver får en långt bättre löneutveckling (i procent) än genomsnittet skulle förmånsbestämd ITP 2 ge mycket högre pension, som en tiotaggarlösning får svårare att matcha.⁸

⁸ Sambandet mellan stark löneutveckling sent i karriären och effekter på pensionen är en smula komplicerat i ITP 2. Är man över 60 år kommer delar av de stora lönehöjningarna inte att ge någon extra höjning av den förmånsbestämda pensionen. Arbetsgivaren betalar förstås inte heller ITP 2-premier för den delen, vilket samtidigt begränsar den frilagda premien som arbetsgivaren valt att följa för sina tiotaggar. ITP 2-premien kan dock ändå bli så hög att den slår i taket för Alectas maxpremie. Då begränsas arbetsgivarens premie utan att den anställdas pension påverkas – men den frilagda premien minskar.

Årlig löneutvecklingstakt, procent per år för ITP-försäkrade (förenklad)

Baserad på observerade medianlöneökningar 2017-2018. Källa: Alectas kundregister



Källa: Alecta

Antagande om avkastning

Nästa antagande gäller vilken avkastning vi räknar med i den premiebestämda tiotaggarlösningen.

Fram till och med 2018 använder vi historisk avkastning för aktier och räntor, men för tiden fram till pensionering väljer vi att räkna med 7,5 procent nominell avkastning⁹ för aktier och 2,5 procent för räntebärande tillgångar.

Mot bakgrund av att branschen idag skruvar ner sina antaganden om långsiktig avkastning kan man tycka att vi här räknar alltför optimistiskt. I så fall gynnar det tiotaggarlösningar i jämförelsen med förmånsbestämd ITP 2. Vi har sett flera exempel där rådgivare kalkylerar med en gynnsam avkastning, så vi väljer här att använda oss av ett relativt högt avkastningsantagande.

Pensionsportfölj med aktier

Vidare antar vi att tiotaggarrens pensionsportfölj utgörs av 70 procent aktier fram till 61 års ålder, då aktieandelen successivt trappas ned till 50 procent fram till 65-årsdagen.

Den årliga avgiften i tiotaggarlösningen antar vi är 0,50 procent av kapitalet i försäkringsavgift samt 1,25 procent på andelen aktier i portföljen respektive 0,80 procent på andelen räntebärande tillgångar.

Slutligen utgår vi från att premien som arbetsgivarna betalar in till tiotaggarlösningen följer den frilagda premien, eftersom detta fortfarande är den vanligaste premiemodellen.

Frilagd premie för ålderspension

I jämförelsen begränsar vi oss till den förmånsbestämda ålderspensionen i ITP 2 och den frilagda ålderspensionsdelen i tiotaggarlösningen, eftersom detta ger en rättvis bild av hur de båda pensionsmodellerna fungerar.

I vanliga fall brukar även familjepensionen i ITP 2 adderas till den frilagda premien, men hade vi räknat in familjepensionen skulle jämförelsen bli skev. Det beror på att också den som behåller hela sin förmånsbestämda ITP 2 kan välja att "frilägga" familjepensionen och lägga denna premie ovanpå sin ITPK för att få en högre pension.

En lägre pensionsnivå

I förmånsbestämd ITP 2 är den garanterade pensionsnivån 65 procent av den lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp¹⁰.

När vi räknar på vad den antagna tiotaggarlösningen ger för de fem studerade årskullarna hamnar de flesta i trakten kring 55 procent. Årskull 1956, som var äldst när de gjorde sitt tiotaggarval, får dock ett väsentligt sämre utfall i sin alternativa pensionslösning: 30–40 procent, beroende på vilket av åren de gjorde valet.

Att den äldsta årskullen råkar sämre ut

⁹ Med inflation på 2 procent innebär 7,5 procent nominell avkastning 5,5 procent realt.

¹⁰ 65 procent gäller löneintervallet 7,5–20 inkomstbasbelopp. För lön mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är den garanterade förmånen 32,5 procent.

beror inte enbart på att de har kort tid kvar till pensioneringen. För några av dem kommer även en måttlig löneökning nära pensionen att leda till en mycket hög beräknad premie för arbetsgivaren, om de stannat kvar i förmånsbestämd ITP 2.

Blir den beräknade premien större än Alectas maxpremie slipper arbetsgivaren betala det överskjutande beloppet. Samtidigt begränsas även den frilagda premie som den anställda får med sig in i tiotaggarlösningen. Det beror på att den frilagda premien är tänkt att vara kostnadsneutral – med andra ord ska den spegla arbetsgivarens verkliga kostnad för ITP 2, inte vad tiotaggaren skulle behövt för att få en hög pension. I årskullen 1956 drabbas tillräckligt många av detta för att påverka genomsnittet i vår studie.

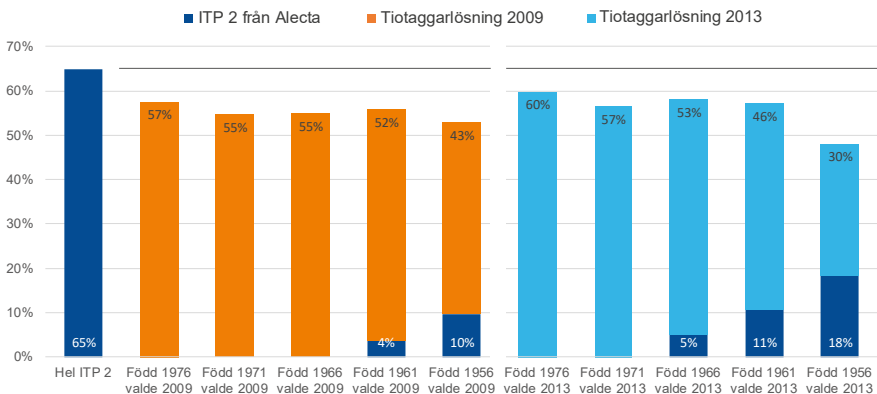
Redan intjänad ITP 2-pension

Nu behöver det inte vara så att de äldre årskullarna får dramatiskt lägre tjänstepension totalt sett. När de gjorde sina tiotaggarvalet sent i livet hade de redan hunnit tjäna in en hygglig del av sin förmånsbestämda ITP 2-pension. Och den pensionen försvinner inte. För de födda 1956, som valde 2013, rör det sig om 18 procent av den del av slutlönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionen från tiotaggarlösningen adderar ytterligare 30 procent.

Observera att diagrammet enbart visar beräknad pension som andel av lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Alla garanteras dessutom en förmånsbestämd pension på tio procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Att ITP 2 ger en högre pension är förstås en effekt av de antaganden vi gjort. Resul-

Beräknad ålderspension som andel av slutlön (lönedel över 7,5 IBB)



Källa: Alecta

tatet för tiotaggarlösningen kan förbättras om arbetsgivaren betalar in mer än den frilagda premien, om de samlade avgifterna i tiotaggarlösningen är väsentligt lägre, om aktieandelen i tiotaggarlösningen är högre än de 70 procent vi räknat med eller om tiotaggararnas framtida löneutveckling blir sämre än för genomsnittet¹¹. Å andra sidan försämras utfallet om den framtida avkastningen blir lägre än i vårt antagande.

Den viktiga poängen är dock att vår studie bekräftar att en premiebestämd tiotaggarlösning behöver hinna förräntas under lång tid för att ge en bra pension. Årgång 1976 har betydligt lättare än de som är födda 1956 att få en bra pension med en tiotaggarlösning.

Ett sätt att illustrera detta är att ställa

frågan: hur mycket högre aktieandel skulle behövas för att nå nivån 65 procent av slutlönen? (givet det kanske optimistiska antagandet om 7,5 procent nominell avkastning som använts i beräkningarna).

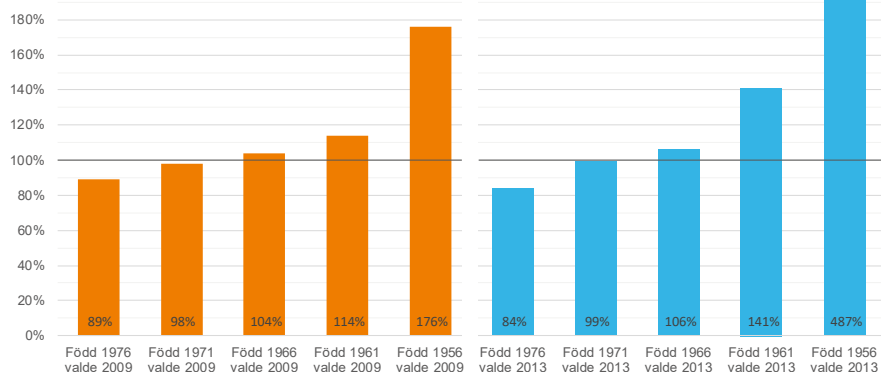
Diagrammet nedan visar att det, för årgång 1976 som gjorde tiotaggarvalet 2009, räcker att skruva upp aktieandelen till knappt 90 procent. Årgång 1961 skulle däremot behöva ha 114 procent aktier i portföljen och för de födda 1956 krävs en långt högre aktieandel än 100 procent.

Delar vi upp diagrammet och tittar separat på de som gjorde tiotaggarvalet 2009 respektive 2013 är mönstret tydligt – ju yngre man är när tiotaggarvalet görs, desto bättre är förutsättningarna att kunna matcha förmånsbestämd ITP 2.

Möjligen kan vi (med god vilja och lite fantasi) också hitta en ledtråd i diagrammet till den gamla tumregeln, att den som fyllt 50 år bör vara försiktig med att byta ut

¹¹ Sämre löneutveckling minskar både premiebetalningarna i tiotaggarlösningen och slutlönen som bestämmer pensionsförmånen i ITP 2, alltså den pension vi jämför med.

Andel aktier för att uppnå pension motsvarande ITP



Källa: Alecta

förmånsbestämd ITP 2 mot en tiotaggarlösning. År 2009 skulle vi hittat 50-åringarna strax till höger om stapeln för årskull 1961 medan vi 2013 hittar dem strax till vänster.

I båggen fallen lär det krävas klart mer än 100 procent aktieplacering för att matcha den förmånsbestämda pensionen.

Ändringar i Alectas premiesättning påverkar

Men jämför vi istället åren 2009 och 2013 ser vi en annan och mera oväntad bild. De som gjorde tiotaggarvalet 2013 borde – allt annat lika – behöva placera sin alternativa pension med större aktieandel än de som valde redan 2009 för att hinna få en avkastning som matchar förmånsbestämd ITP 2.

Diagrammet visar emellertid att detta endast gäller de två äldsta årskullarna, 1961 och 1956. För de som föddes 1976 är det rentav enklare för tiotaggarare som valde 2013, trots att de får kortare tid med avkastning än de i samma årskull som valde 2009. Hur kommer det sig?

Förklaringen är att Alecta 2011 och 2012 gjorde två premieförändringar som höjde arbetsgivarnas kostnader för nyteckning och förmånshöjningar i ITP 2. Bakgrunden var dels det låga ränteläget i ekonomin, dels att pensionsutbetalningarna förväntades pågå under längre tid till följd av ökad livslängd (något som den med premiebestämd pension själv får hantera).

Som grupp betraktat missgynnas de som valde 2009 av premieförändringarna i större utsträckning än de som gjorde valet 2013. För de som valde 2009 baseras den

frilagda premien fram till pensionering till stor del på de lägre premier som gällde före 2011, medan den frilagda premien för de som gjorde valet 2013 i större utsträckning baseras på de betydligt högre premier som gällde 2013¹².

Alecta har som tidigare nämnts inte bara justerat upp ITP 2-premierna 2011 och 2012, utan även 2017¹³. I praktiken innebär det att skillnaderna i frilagd premie kan vara mycket stora för försäkrade som hade haft identiska förmånsnivåer om de stannat kvar i ITP 2. Premiejusteringar kan dock gå åt olika håll. Under 2008 tillämpade Alecta en kraftigt reducerad premie till följd av flera år med stark avkastning i Alectas kapitalförvaltning. Då minskade följaktligen den frilagda premien rejält. Även under 2019 tillämpades en mindre premierabbat, som sänkte den frilagda premien för många tiotaggarare. Det är troligt att vi även i framtiden kommer få se premierabatter från tid till annan, med följderna att den frilagda premien sjunker.

Även under mer normala tider bidrar Alectas kapitalavkastning till att minska den frilagda premien. Det brukar ske årligen när Alecta skjuter till kapital till försäkringarna. Då behöver arbetsgivarna betala lite mindre i framtida premier för redan utlovade pensionsnivåer.

¹² Många av de som gjorde valet 2013 har antingen inträtt i ITP eller fått relativt stora förmånshöjningar (genom lönehöjningar) efter premiehöjningarna påbörjades 2011. Därmed baseras deras frilagda premie till stor del på de högre premierna som gällde vid nyteckning 2013.

¹³ En premiehöjning sker även 1 mars 2020.

Låga avgifter kan hjälpa

I beräkningarna har vi antagit att tiotaggarlösningen belastas med en försäkringsavgift på 0,50 procent samt 1,25 procent på aktieportföljen och 0,80 procent på de räntebärande tillgångarna. Många tiotaggar betalar idag högre avgifter än så – i synnerhet om de placerat i fond-i-fonder – men det finns också tiotaggarlösningar där avgifterna är väsentligt lägre.

Så istället för att försöka höja avkastningen genom att öka andelen aktier, kan vi testa effekten av kraftigt sänkta avgifter. Låt oss ta i rejält – vi säger att ingen försäkringsavgift tas ut alls och att aktieportföljen endast kostar 0,20 procent av kapitalet medan den mindre ränteportföljen kostar 0,10 procent. I genomsnitt blir det totala avgiftsuttaget så lågt som 0,17 procent.

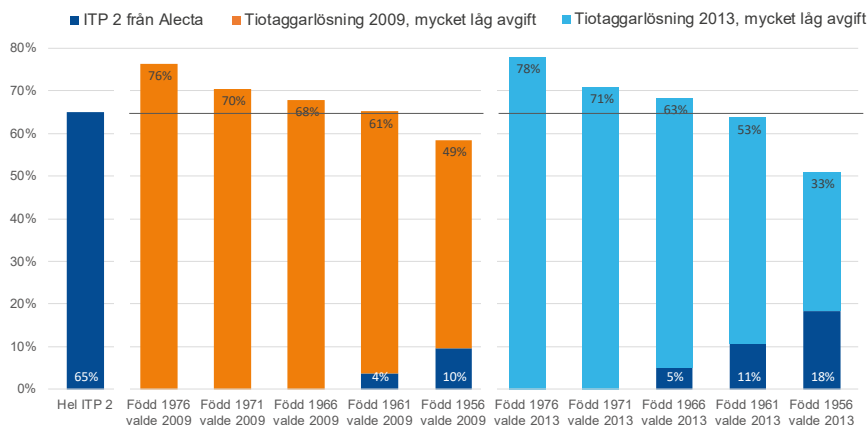
I diagrammet ser vi att flera årskullar nu faktiskt får en pension som överstiger nivån

i förmånsbestämd ITP 2. De födda 1976, som valde 2009, har höjt pensionen från 57 procent till 76 procent av slutlönen. Det är bara de äldre som inte får samma nytta av avgiftssänkningen. Det är också logiskt. På samma sätt som avkastningen gynnas av en lång sparhorisont, dränerar höga avgifter sparkapitalet alltmer ju längre tiden går.

Beroende av finansmarknaden

Den positiva effekten av låga avgifter är alltså påtaglig, framförallt för yngre tiotaggarare. Det är emellertid fortfarande så att en premiebestämd tiotaggarlösning blir beroende av utvecklingen på finansmarknaderna. Här har vi räknat optimistiskt med en ganska hög avkastning. Vikar börserna nedåt blir det förstås svårare att nå 65 procent av slutlönen i pension. Men den risken ska ju den anställda vara beredd att ta om hen väljer en tiotaggarlösning.

Beräknad ålderspension som andel av slutlön (lönedel över 7,5 IBB)



Källa: Alecia

Slutsats

Vår fördjupade studie av fem årskullar ger gott stöd för grundregeln att det behövs lång tid med avkastning för att ha förutsättningar att matcha förmånsbestämd ITP 2.

Studien visar också att konsekvensen av att välja en tiotaggarlösning är beroende av både volatiliteten på finansmarknaderna och förändringar i de bakomliggande faktorer som påverkar Alectas premiesättning i ITP 2 (som tiotaggaren valt bort).

Vi vill understryka att studien inte ger svar på om de flesta har vunnit eller förlorat på att välja tiotaggarlösningar. Det har inte heller varit vårt syfte. För att kunna säga något om det faktiska utfallet skulle vi ha behövt granska ett stort antal individuella fall, där hänsyn tas till hur deras verkliga placeringar har gått. Därtill hade vi behövt räkna bort eventuellt extra sparande genom exempelvis löneväxling. Den typen av uppgifter har Alecta av naturliga skäl inte tillgång till.

En jämförelse försvåras ytterligare av att också premien för familjepensionen i ITP 2 vanligen ingår i den frilagda premien. För att göra en rättvis bedömning behöver man då räkna

ut vilken avkastning familjepensionspremien hade gett ifall den försäkrade behållit förmånsbestämd ITP 2, men placerat familjepensionspremien ovanpå sin ordinarie ITPK.

Studien visar dock att det knappast är enkelt för den, som i mitten av livet byter till en tiotaggarlösning, att nå en pensionsnivå motsvarande förmånsbestämd ITP 2.



Ju äldre den
anställda är, desto
större anledning att vara
försiktig med att erbjuda
tiotaggarlösningar.

Tiden är en
avgörande faktor
i premiebestämd
tjänstepension.

Att välja
en tiotaggarlösning
idag innebär att det
kommer att bli svårt
att matcha förmåns-
bestämd ITP.

Om en anställd
fyllt 60 år bör hen
inte erbjudas att välja
tiotaggarlösning med
frilagd premie.

Nya tiotaggarval sker
i samma omfattning
som tidigare - trots att
tiotaggarna är äldre
när de gör valet.

alecta

Alecta är förvaltare av tjänstepension sedan 1917. Vårt uppdrag är att ge kollektivavtalade tjänstepensioner så stort värde som möjligt för både våra företags- och privatkunder. Det gör vi genom god avkastning, bra kundservice och låga kostnader. Vi förvaltar cirka 900 miljarder kronor åt våra ägare som är 2,6 miljoner privatkunder och 35 000 företagskunder.