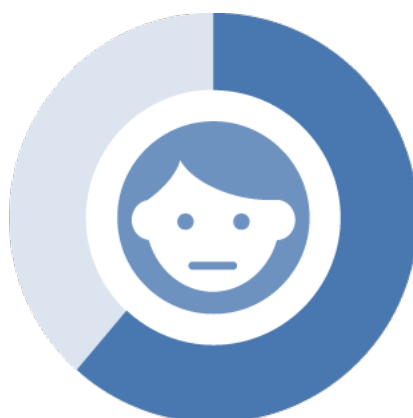


# Hur stor blir pensionen?

En rapport om kompensationsgrader hos användare av Minpension.se år 2015



## Sammanfattning

Pensionen i det svenska pensionssystemet kan komma från flera olika håll. Dels i form av *allmän pension* från Pensionsmyndigheten, dels från din arbetsgivare i form av *tjänstepension* men även från ett *privat pensionssparande*.

En viktig uppgift för aktörerna på den svenska försäkringsmarknaden är att ge tillförlitliga pensionsprognoser till individer så att rätt beslut angående den egna pensionen kan fattas. Ett mått som använts och fått spridning är *kompensationsgraden*, det vill säga hur stor andel av slutlönen man får i pension.

Minpension är en neutral och oberoende webbportal där alla som tjänat in till pension i Sverige kan se sin samlade pension och göra pensionsprognoser. Vid årskiftet 2014/2015 hade Minpension 2,3 miljoner registrerade användare. Det är utifrån dessa individer undersökningen är gjord.

Syftet med kompensationsgradsberäkningarna är att studera kompensationsgraden i pensionssystemet för enskilda individer födda 1951 eller senare för att undersöka om det råder skillnader mellan kön, åldrar och olika avtalsområden inom tjänstepensionen. På så sätt vill vi sprida kunskap om pensionssystemet både inom branschen och till pensionspararna.

I första hand har vi studerat 50-talisternas kompensationsgrader vid pensionsålder 65 år och med livsvarig uttagstid. Spridningen är stor. De 50 procent mittersta individerna i urvalet har en total kompensationsgrad mellan 55 och 68 procent. Mediankompensationsgraden är cirka 61 procent.

Kompensationsgraden varierar mycket beroende på vilket löneintervall vi studerar. För månadslöner mellan 20 000 till 40 000 kronor varierar kompensationsgraden för den allmänna pensionen mellan 43 och 60 procent beroende på vilket avtalsområde och kön vi tittar på. Kvinnor har generellt lägre nivåer på kompensationsgraden än män med samma lön och avtalsområde. För tjänstepensionen ligger variationen mellan 6 och 15 procent. För de individer som har ett privat pensionssparande, det vill säga cirka 56 procent av kvinnorna och 48 procent av männen i vårt urval, är mediankompensationsgraden knappt två procent. I högre inkomster står tjänstepensionen för en allt större del av den totala pensionen.

Höga kompensationsgrader finns i störst utsträckning bland dem med lägst inkomster. Kompensationsgraden minskar sedan succesivt med stigande löneintervall upp till löner på cirka 35 000 till 40 000 kronor i månaden. Om vi jämför individer födda 1951-1959 med en månadslön på 20 000 till 25 000 kronor med individer födda samma år fast i högre löneintervall är det framför allt kompensationsgraden för allmän pension som utgör skillnaden.

När vi studerar kompensationsgraden för yngre generationer verkar den sjunka i många grupper. Här är det dock viktigt att påpeka att vi endast studerar Minpensions användare och att ju yngre en individ är desto mer beror resultatet av prognosberäkningsmetoden.

## Innehåll

Sammanfattning.....	1
1 Inledning .....	3
1.1 Bakgrund .....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	4
2 Metod.....	5
2.1 Prognosberäkningen .....	5
2.2 Definitioner och variabler .....	6
2.3 Urval och avgränsningar.....	7
2.4 Felkällor .....	8
3 Resultat .....	10
3.1 Fördelning och antal i urvalet.....	10
3.2 Faktorer som påverkar kompensationsgraden .....	16
3.3 Kompensationsgraden vid uttagsålder 65 år .....	17
3.4 Kompensationsgraden och pensionens förändring vid pensionsålder 67 år istället för 65.....	29
3.5 Kompensationsgraden i olika generationer.....	33
4 Analys/Diskussion .....	34
5 Avslutning.....	36
Bilaga 1A.....	37
Våra variabler .....	37
Bilaga 1B.....	39
Bilaga 2.....	40
Bilaga 3.....	43

## 1 Inledning

Pensionen i det svenska pensionssystemet kan komma från flera olika håll. Dels i form av *allmän pension* från Pensionsmyndigheten, dels från din arbetsgivare i form av *tjänstepension* men även från ett *privat pensionssparande*. I det nya reformerade pensionssystemen, både den allmänna pensionen och i de kollektivavtalade tjänstepensionerna är det i större utsträckning än tidigare individens livsinkomst, den ökande genomsnittliga livslängden, värdeutvecklingen på det samlade pensionskapitalet och den ekonomiska utvecklingen i samhället som avgör hur stora de framtida pensionerna kommer att bli. En viktig uppgift för aktörerna på den svenska försäkringsmarknaden är att ge tillförlitliga pensionsprognoser till individer så att rätt beslut angående den egna pensionen kan fattas. Ett mått som använts och fått spridning är *kompensationsgraden*, det vill säga hur stor andel av slutlönen man får i pension.

Minpension.se är en neutral och oberoende webbportal där alla som tjänat in till pension i Sverige kan se hela sin pension och göra pensionsprognoser. Verksamheten drivs och finansieras till hälften av staten och till hälften av pensionsbolagen. Min Pension har expanderat kraftigt de senaste åren och vid årsskiftet 2014/2015 hade Minpension.se cirka 2,3 miljoner registrerade användare.

Ett av Min Pensions främsta syften gentemot pensionsspararna är att vara en oberoende och kostnadsfri aktör som tillhandahåller enkel, individuell och samlad pensionsinformation. Gentemot pensionsbranschen ska Min Pension bidra till en högre effektivitet inom pensionsinformationsområdet genom utökad standardisering, kostnadseffektiv infrastruktur samt förbättrad transparens.

Prognosberäkningen utgår från *Standard för pensionsprognoser*<sup>1</sup> som är en rekommendation till ett gemensamt sätt att beräkna pensionsprognoser. Standarden ska svara på frågan "Om jag fortsätter att arbeta och spara som i dag, hur mycket pension per månad kan jag då förväntas få?". För att resultatet av pensionsprognosen ska bli jämförbart med nuvarande lön och inte missuppfattas av användaren presenteras resultatet i dagens pris- och löneläge. Det innebär att inflation och inkomstillväxt sätts till noll. Detta tillsammans med antagandet om att framtida inkomster och sparande förblir oförändrade gör att slutlönen blir lika med nuvarande lön och framtida premieinbetalningar förblir oförändrade fram till pension. Kapitalavkastningen, som uttrycks som en *överavkastning*, är i *Standard för pensionsprognoser* satt till 2,1 procent. Överavkastning innebär här avkastning utöver löneutveckling.

---

1

<http://www.svenskforsakring.se/PageFiles/12765/Bilaga%201%20Standard%20f%c3%b6r%20pensionsprognoser.pdf?epslanguage=sv>

## 1.1 Bakgrund

Det har tidigare gjorts kompensationsgradsberäkningar med data från Min Pension. Senast 2013 var det Pensionsmyndigheten i samarbete med Min Pension som genomförde beräkningarna. Sedan dess har vissa förutsättningar ändrats, samt att det i den tidigare studien inte skildes på kvinnor och män. Enligt den *Standard för pensionsprognoser* som gällde då antogs en framtida kapitalavkastning på 3,5 procent istället för 2,1 procent som är gällande i dag. Vi anser därmed att det är dags för en ny, uppdaterad kompensationsgradsberäkning.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med kompensationsgradsberäkningarna är att studera kompensationsgraden i pensionssystemet för enskilda individer födda 1951 eller senare och undersöka om det råder skillnader mellan kön, åldrar och olika avtalsområden inom tjänstepensionen. På så sätt vill vi sprida kunskap om pensionssystemet både inom branschen och till pensionsspararna. Ytterligare syften är att undersöka vikten av tjänstepension och att studera hur kompensationsgraden ändras då pensionsåldern höjs från 65 till 67 år. Vi vill också bilda oss en uppfattning om på vilket sätt Min Pensions användare skiljer sig från Sveriges befolkning.

Frågeställningar vi vill kunna besvara är om kompensationsgraden skiljer sig mellan kvinnor och män samt inom olika avtalsområden inom tjänstepensionen. Även då spridningen är stor och den metod som används för att mäta kompensationsgraden starkt påverkar utfallet, vill vi visa på en ungefärlig kompensationsgradsnivå som olika grupper förväntas att få. Vi vill även belysa hur pensionen påverkas med tiden om försäkringar tas ut enligt de *temporära uttagstider* som gäller enligt många försäkringsavtal som så kallade *ickevalsalternativ*. Det vill säga att vissa utbetalningar upphör efter en given tid, till exempel efter fem år, om individen inte gör ett aktivt val att ändra uttagstiden.

## 2 Metod

### 2.1 Prognosberäkningen

När en individ för första gången loggar in på Minpension.se sker en automatisk inhämtning av pensionsuppgifter från Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och samtliga anslutna pensionsbolag. Från Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan levereras uppgifter om aktuellt saldo inom inkomstpension och premiepension samt fondinnehav. Från pensionsbolagen levereras uppgifter om inrapporterad lön, aktivt avtalsområde inom tjänstepensionen samt hittills intjänat pensionskapital och förmåner. Individen kan även själv välja att ange sin lön och avtalstillhörighet. Det är då dessa *egeninmatade uppgifter*, tillsammans med övriga inrapporterade parametrar, som ligger till grund för prognosberäkningen. De egeninmatade uppgifterna, om sådana finns, är de som i första hand används i prognosberäkningen.

Individer som gör pensionsprognos kan även själva bestämma värdet på vissa ytterligare parametrar, som sedan används i prognosberäkningen. Kapitalavkastning, lönetillväxt, vid vilken ålder de vill börja ta ut sin pension samt om uttaget ska fortgå livsvarigt eller temporärt är val som kan göras. De olika valen påverkar vilket pensionsbelopp som kommer att betalas ut vid en given ålder, till exempel 65 år.

När vi simulerar de pensionsprognoser som ska användas i kompensationsgradsberäkningarna har vi möjlighet att ställa in dessa parametrar så att alla individer som ingår i urvalet har samma inställningar och på så sätt lätt kan jämföras med varandra.

De inställningar vi gör är att vi sätter kapitalavkastningen till 2,1 procent och lönetillväxten till noll procent. Sedan görs olika kompensationsgradsberäkningar enligt följande inställningar av pensionsålder och uttagstid:

- **Pensionsålder 65 år och livsvarig uttagstid**  
I denna beräkning sätts pensionsåldern till 65 år och alla försäkringar tas ut livsvarigt eller enligt längsta möjliga uttagstid (inom individuellt pensionssparande, IPS, är det längsta uttagsalternativet 20 år till exempel).
- **Pensionsålder 65 år och temporär uttagstid**  
I den här beräkningen är pensionsåldern 65 år, liksom i beräkningen ovan, men uttagstiden sätts till den som gäller enligt försäkringsavtalen (det så kallade ickevalsalternativet). Detta innebär att flera försäkringar kommer att ha en temporär utbetalningstid på till exempel fem, tio eller femton år. Kompensationsgraden förändras därmed i takt med att vissa utbetalningar upphör. Därför mäts kompensationsgraden vid de olika åldrarna 65, 70 och 75. Den allmänna pensionen betalas dock alltid ut livsvarigt och kommer inte att påverkas på grund av detta.

- **Pensionsålder 67 år och livsvarig uttagstid**

Här sätts pensionsåldern till 67 år istället för 65 och alla försäkringar tas ut livsvarigt eller enligt längsta möjliga uttagstid. Denna beräkning görs för att kunna se hur kompensationsgraden påverkas av att vänta två år med att börja ta ut sin pension.

## 2.2 Definitioner och variabler

Eftersom kompensationsgraden är en kvot, där täljaren utgörs av *pensionen* och nämnaren av *lönen innan pension*, behöver dessa begrepp definieras. Hur vi väljer att definiera begreppen kommer att påverka utfallet i beräkningen. I den här studien faller det sig naturligt att använda sig av den *slutlön* som fås i de simulerade pensionsprognoserna, hädan efter benämnda prognossimuleringarna. Eftersom lönetillväxten sätts till noll kommer vi få att slutlönen är lika med den nuvarande lönen, se Avsnitt 2.1. Pensionen har definierats som den prognostiserade pensionen som fås i prognossimuleringarna. Inom den allmänna pensionen sker den första pensionsutbetalningen vid 65 år och noll månader (eller vid 67 år och noll månader i kompensationsgradsberäkningen med pensionsålder 67 år). Efter det räknas den allmänna pensionen om på grund av *taxeringsförfarandet* (nya pensionsrätter för de två senaste åren innan pension räknas in vid årsskiften) och *följsamhetsindexeringen*. Därmed kommer den allmänna pensionen att fluktuera något i början av utbetalningstiden. Av detta skäl har vi valt att mäta pensionen två år efter tidpunkten för pensionering, då den allmänna pensionen hunnit stabilisera sig.

Det är också viktigt att poängtera att pensionen som vi mäter består dels av *allmän pension* där eventuellt garantitillägg, tilläggspension och garantipension ingår, dels av *tjänstepension* och dels av *privat pensionssparande*. Kompensationsgraden kommer att beräknas för var och en av dessa delar, vilket gör att vi kan se hur respektive pensionsform är med och bidrar till kompensationsgraden.

När vi studerar kompensationsgraden kommer vi främst att använda oss av medianen<sup>2</sup> istället för medelvärdet<sup>3</sup>. Medianen påverkas inte i lika stor utsträckning som medelvärdet av extrema observationer och sneda fördelningar, vilket gör den till ett bättre mått av kompensationsgradens genomsnittliga nivå. Det ska också uppmärksammas att *summan av de tre olika pensionsformernas medianer*, beräknade var för sig, inte nödvändigtvis är lika med den totala mediankompensationsgrad som vi får om vi inte delar upp pensionen på respektive pensionsform utan beräknar mediankompensationsgraden på den totala pensionen. Det ska dock visa sig att skillnaderna i de flesta fall är mycket små. Vi kommer därför endast att studera mediankompensationsgraden efter uppdelning på respektive pensionsform och benämna summan av dessa som den totala mediankompensationsgraden.

---

<sup>2</sup> Medianen är det mittersta värdet (den mittersta individens kompensationsgrad) efter sortering i storleksordning.

<sup>3</sup> Medelvärdet är summan av de aktuella värdena dividerat med antalet värden.

I de prognossimuleringar som görs får vi uppgifter om ett antal variabler som vi behöver för att studera kompensationsgraden. Förutom prognostiserad pension och slutlön per individ får vi bland annat uppgifter om kön, ålder och avtalstillhörighet inom tjänstepensionen. Alla variabler som vi har tillgång till finns närmare beskrivna i Bilaga 1A.

## 2.3 Urval och avgränsningar

Totalt under år 2015 har drygt 6,7 miljoner pensionsprognoser gjorts på Min Pension. Min Pension får således tillgång till ett omfattande datamaterial till underlag för bland annat kompensationsgradsberäkningar.

I urvalet till kompensationsgradsberäkningarna med pensionsålder 65 år har vi valt att ta med personer som

- är födda 1951 eller senare
- har en månadslön mellan 5 000 och 200 000 kronor
- gjort pensionsprognos på Min Pension någon gång under år 2015.

Vi har även valt att personer som har en eller flera *manuellt registrerade försäkringar* eller uppfyller vissa *specifika kriterier* inte ska ingå i urvalet. En manuellt registrerad försäkring innebär att användaren själv lagt till en försäkring samt angett en premieinbetalning till den. Anledningen till att vi inte vill ha med dessa individer är att det finns en risk att användaren angett felaktiga uppgifter, till exempel att premieinbetalningen är inaktuell eller på annat sätt felaktig. Det finns också en risk att den försäkring som registrerats manuellt redan finns inrapporterad från ett försäkringsbolag vilket gör att vi får så kallade *dubbletter*. De ovan nämnda specifika kriterierna som gör att individen inte heller ska ingå i urvalet är till exempel att uttag av ålderspension redan påbörjats, att individen har hel eller partiell sjukersättning eller att vi har för osäkra uppgifter för att kunna lita på prognosen. Kriterierna finns närmare presenterade i Bilaga 1B.

Innan själva prognossimuleringarna startar sätter vi

- kapitalavkastningen till 2,1 procent
- inkomstutvecklingen till noll procent
- uttagstiden och pensionsåldern enligt Avsnitt 2.1, det vill säga livsvarig eller temporär uttagstid samt pensionsålder 65 eller 67 år.

Att alla individer har samma inställningar gör att vi lättare kan jämföra grupper med varandra.

Urvalet till kompensationsgradsberäkningen med pensionsåldern 67 år är taget vid ett tidigare tillfälle och utgörs av de individer som gjort minst en pensionsprognos under februari till maj år 2015. I övrigt är urvalskriterierna lika. Vid detta tillfälle genomfördes även en kompensationsgradsberäkning med samma individer, men med pensionsåldern satt till 65 år istället. Det är dessa urval som kommer att jämföras med varandra då vi studerar hur kompensationsgraden förändras om man väntar två år med att börja ta ut sin pension.



## 2.4 Felkällor

En urvalsundersökning medför alltid felkällor som påverkar resultatets tillförlitlighet. Under denna rubrik redogörs för de felkällor som kan ha uppkommit i denna undersökning samt hur de kan tänkas ha påverkat resultatet.

### 2.4.1 Täckningsfel

Målpopulationen, som man har för avsikt att undersöka, stämmer sällan fullt ut med den *rampopulation* som finns tillgänglig till att faktiskt undersöka. På så sätt uppstår så kallade *täckningsfel*. I vårt fall utgörs målpopulationen av Sveriges yrkesverksamma del av befolkningen som är födda 1951 eller senare och har en månadslön mellan 5 000 och 200 000 kronor, medan rampopulationen finns bland Min Pensions användare.

Täckningsfelen kan delas in i övertäckning och undertäckning, där undertäckning är det som oftast orsakar störst problem. Så är fallet även i vår undersökning där undertäckningen kommer sig av att vi saknar information om vissa samhällsgrupper som tenderar att inte göra någon pensionsprognos. Vi har ett urval bestående av de som frivilligt gjort minst en pensionsprognos under den valda tidsperioden. Det finns därmed en överhängande risk att vi får ett snedvridet urval, speciellt i de yngre kategorierna då intresset för den egna pensionen torde vara större bland de som närmar sig pensionsåldern samt bland de med hög inkomst. Vi når inte i lika stor utsträckning de med låg inkomst och utbildning.

Övertäckningen består av de som inte ska ingå i vårt urval men som ändå kom med. Detta fel är av mindre allvarlig karaktär om det inte rör sig om en betydande del av det totala urvalet. Vi anser inte att vi har problem med övertäckning i vår undersökning.

### 2.4.2 Urvalsfel

Urvalsfel uppstår då vi inte har möjlighet att undersöka hela populationen utan gör en urvalsundersökning. Den avvikelse vi får mellan skattningarna i urvalet och värdet vi skulle ha fått om vi gjort en totalundersökning kallas för urvalsfelen. I vårt fall har vi ingen möjlighet att uppskatta denna osäkerhet i våra slutsatser eftersom vi har ett icke-slumpmässigt urval. Fast även om de slumpmässiga variationerna är små i skattningarna, på grund av urvalets storlek, så är det undertäckningen och en eventuell snedvridning som orsakar mest osäkerhet i resultaten.

### 2.4.3 Bortfallsfel

Bortfall är de individer som skulle ha ingått i vår undersökning (individer i ramen som tillhör målpopulationen), men som inte kom med. Vi har inget känt bortfall i vår undersökning då alla individer som vi ämnat undersöka kom med. Bortfallsfel måste dock klart skiljas från undertäckning, där det senare utgörs av individer som vi skulle haft med i ramen men som inte finns representerade.

### 2.4.4 Mätfel

Mätfel är skillnaden mellan erhållet värde och sant värde. Skillnaderna kan bero på både slumpmässiga och systematiska fel.

Den slumpmässiga variationen kan ses som graden av tillförlitlighet i sättet att mäta en viss variabel och man brukar tala om mätprocessens *reliabilitet*. De variabler vi mäter där det skulle kunna inträffa slumpmässig variation är framför allt den lön och det avtalsområde inom tjänstepensionen som användaren själv anger. Användaren kanske har svårt att avgöra vilket avtalsområde han eller hon tillhör och väljer något av alternativen på måfå. Valet kommer att påverka till vilken försäkring som framtida premier sätts av och på så sätt även påverka den prognostiserade pensionen samt till vilket avtal individen sedan klassificeras. Hur vanligt förekommande denna typ av fel är vet vi inte bestämt, men vi anser ändå att de flesta som gör en pensionsprognos är insatta och väljer rätt avtalsområde. Vad gäller lönen anser vi att de flesta har god kännedom om sin inkomst och att slumpvariationerna därför är små här.

Det är också önskvärt att mätprocessen har en så kallad hög *validitet*. Det vill säga att vi verkligen mäter det vi är intresserade av att mäta. Om så ej är fallet får vi systematiska fel som inte försvinner även om mätningarna görs om under samma betingelser. Vad gäller lön och avtalstillhörighet skulle det kunna vara så att individen endast simulerar vad som skulle hända med pensionen vid ändrad lön eller byte av arbetsplats. Därmed mäter vi inte individens egentliga lön och avtalstillhörighet, även om vi utgår från att det är just det vi gör. Vad gäller lönen kan det även vara så att individer avrundar sin lön (uppåt) eller att de anger sin årslön istället för månadslön. Lönen är också ett komplext begrepp som i många fall innehåller flera, rörliga delar. Därför kan vi inte bestämt veta vilken lön vi mäter (i de fall användaren själv anger sin lön) eftersom vi inte vet hur användaren definierar sin lön.

#### **2.4.5 Bearbetningsfel**

Innan själva prognosmodellen startas har en rad olika tester gjorts för att eliminera eventuella fel som kan uppstå. Vår förhoppning är att felen som ändå kan finnas i materialet är av ringa betydelse och inte påverkar resultatet nämnvärt. Exempel på bearbetningsfel som upptäckts vid testerna och som rättats till är att vissa individer som börjat ta ut ålderspension felaktigt kom med, vissa försäkringar inom mindre avtalsområden hade felaktigt inställd uttagstid samt att vissa pensionsbelopp var felaktiga.

## 3 Resultat

### 3.1 Fördelning och antal i urvalet

Detta kapitel inleds med en presentation av urvalsstorleken i siffror. Sedan följer en beskrivning av urvalets fördelning vad gäller kön, avtalstillhörighet, ålder och lön. Eftersom vi har flera olika urval, se Avsnitt 2.1 och 2.3, har vi valt att begränsa oss till att endast beskriva fördelningen i urvalet med pensionsålder 65 år och livsvarig uttagstid. Till sist avslutas med en kort utredning av de skillnader som förekommer mellan urvalet och Sveriges befolkning som helhet.

#### 3.1.1 Totala urvalet i siffror

Totalt har vi två olika kompensationsgradsberäkningar där urvalet tagits bland de individer som gjort pensionsprognos någon gång under år 2015 samt två tidigare utförda kompensationsgradsberäkningar som ska användas för att studera hur kompensationsgraden ändras då pensionen senareläggs med två år, se Avsnitt 2.1 och 2.3. Storleken på urvalen i de olika kompensationsgradsberäkningarna skiljer sig åt av olika anledningar. Till exempel är urvalet till kompensationsgradsberäkningen med pensionsålder 67 år mindre dels på grund av att urvalet är mindre, dels på grund av att många försäkringar inte går att ta ut vid 67 års ålder. De individer som har sådana försäkringar har uteslutits ur beräkningarna. I Tabell 3.1 nedan presenteras de totala urvalens storlek. Där kan vi se att urvalstorleken är knappt 450 000 då urvalsperioden är hela år 2015 och knappt 300 000 då urvalsperioden är februari till maj 2015.

Tabell 3.1: *Urvalsstorleken i de olika kompensationsgradsberäkningarna.*

Pensionsålder	Uttagstid	Urvalsperiod	Antal i urvalet
65	Livsvarig	Hela 2015	445 136
65	Temporär	Hela 2015	445 158
67	Livsvarig	Feb-maj 2015	260 614
65	Livsvarig	Feb-maj 2015	281 795

### 3.1.2 Urvalets fördelning.

Vi börjar med att studera urvalet, uppdelat på kön. I Tabell 3.2 kan vi se att andelen kvinnor och män i totala urvalet är cirka 41 respektive 59 procent. Vi har alltså en lägre andel kvinnor med i urvalet. Om vi även delar upp i åldersintervall ser vi att skillnaderna mellan andelen kvinnor och män är som lägst för individer födda på 50-talet, där urvalet består av 46 procent kvinnor och 54 procent män, för att sedan öka succesivt fram till individer födda på 80-talet, se Tabell 2 i Bilaga 2. Vi har alltså en jämnare könsfördelning närmare pensionsåldern, medan männen finns överrepresenterade i yngre åldrar.

Tabell 3.2: *Könsfördelningen i urvalet.*

Kön	Antal	Andel
Kvinnor	183 988	41 %
Män	261 148	59 %
<b>Totalt</b>	445 136	

Vi studerar även urvalets fördelning över olika avtalsområden inom tjänstepensionen efter att ha delat in i kategorierna; *egen företagare, kommunanställd, privatanställd arbetare, privatanställd tjänsteman, saknar förvärvsinkomst, statligt anställd* och *övriga*.

Vissa av ovanstående kategorier kan behöva förklaras närmare. När en individ gör en pensionsprognos finns möjlighet att själv ange vad man arbetar som. I vårt urval har cirka 0,4 procent angett att de saknar förvärvsinkomst, samtidigt som de angett eller har en inrapporterad lön. Orsaker till detta kan bland annat vara att individen faktiskt saknar förvärvsinkomst, men att en gammal, inrapporterad lön från en förmånsbestämd försäkring ligger kvar i beräkningarna eller att individen angett annan form av inkomst från till exempel arbetslöshetsersättning. Det rör sig dock om ett fåtal individer (1 915 stycken). Vidare finns även valet *övrigt* att välja på. Denna kategori är tänkt att innefatta individer som har *övrig tjänstepension*. Här har vi en större andel, cirka 6,3 procent av urvalet, som valt detta alternativ.

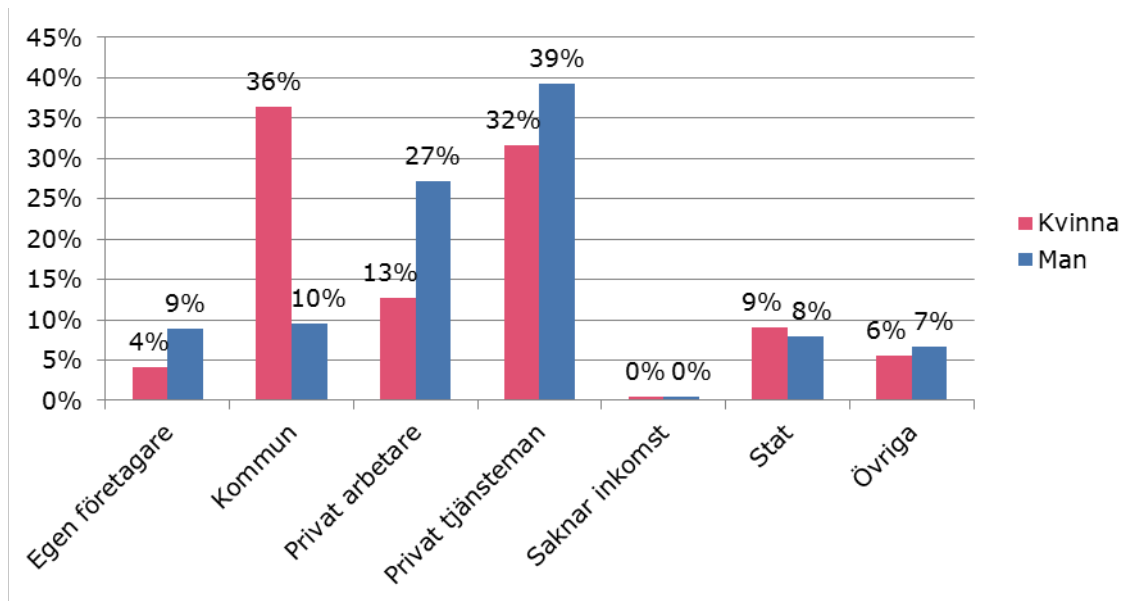
I Tabell 3.3 finns resultatet presenterat och vi kan se att vi har störst andel privatanställda tjänstemän i urvalet, närmare bestämt cirka 35 procent. Därefter kommer de kommunanställda och de privatanställda arbetarna, som utgör cirka 20 respektive 21 procent av urvalet. Minst andelar har vi bland statligt anställda och egna företagare, som utgör cirka 8,2 respektive 6,8 procent av urvalet. Här är det dock viktigt att poängtera att andelarna inte bara skiljer sig åt på grund av benägenheten inom de olika kategorierna att göra pensionsprognos, utan även på grund av att antalet individer som arbetar inom de olika avtalsområdena skiljer sig åt. Till

exempel finns det många fler privatanställda tjänstemän i Sverige än vad det finns statligt anställda och därmed får vi färre statligt anställda med i urvalet.

Tabell 3.3: *Fördelningen över avtalsområden i urvalet.*

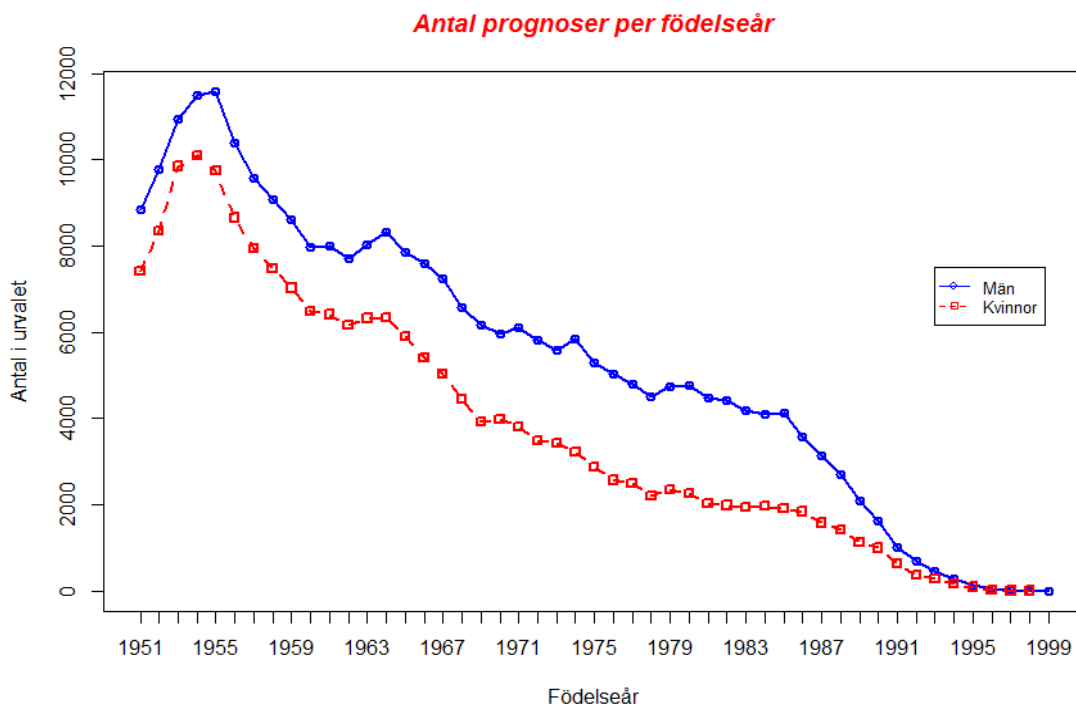
<b>Kategori</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel</b>
<b>Egen företagare</b>	31 047	6,8 %
<b>Kommunanställd</b>	91 880	20 %
<b>Privat arbetare</b>	94 465	21 %
<b>Privat tjänsteman</b>	160 647	35 %
<b>Saknar förvärvsinkomst</b>	1 915	0,4 %
<b>Statligt anställd</b>	37 256	8,2 %
<b>Övriga</b>	27 926	6,1 %
<b>Totalt</b>	455 136	

Den ovanstående fördelningen mellan yrkeskategorierna kommer att se annorlunda ut om vi studerar den för kvinnor och män var för sig, se Figur 3.1. En stor märkbar skillnad är till exempel att 36 procent av kvinnorna i urvalet är kommunanställda medan endast 10 procent av männen är det. Bland de privatanställda arbetarna har vi däremot större andel män i urvalet. Cirka 27 procent av männen i urvalet är privatanställda arbetare medan motsvarande andel för kvinnorna är cirka 13 procent. Den största andelen i urvalet är cirka 39 procent och utgörs av män som är privatanställda tjänstemän. Motsvarande andel för kvinnorna är cirka 32 procent.



Figur 3.1: *Fördelningen över avtalsområden, uppdelat på kvinnor och män.*

Vi vet också att intresset för den egna pensionen ökar med åldern och att de som närmar sig pensionsåldern i större utsträckning gör en pensionsprognos. Detta syns tydligt i Figur 3.2 som visar antalet individer i urvalet, uppdelat på kön och födelseår. Den puckel vi ser i figuren visar att vi har flest individer födda mellan 1953 till 1955 med i urvalet både vad gäller kvinnor och män.



Figur 3.2: *Antalet individer i urvalet per födelseår, uppdelat på kvinnor och män.*

I Tabell 4-7 i Bilaga 2 kan vi se att män har högre löner än kvinnor i samtliga grupper och att de högsta lönerna finns bland manliga, privatanställda tjänstemän följt av manliga, statligt anställda födda 1951-1979. Bland de manliga, privatanställda tjänstemännen varierar medianlönen mellan 36 000 och 41 400 kronor i månaden och bland de manliga, statligt anställda varierar medianlönen mellan 30 000 och 37 900 kronor i månaden beroende på födelseintervall. Högst lön i dessa två grupper ser vi för födda 1960-1969.

Lägst löner ser vi bland kvinnliga, privatanställda arbetare, där den högsta medianlönen är 24 500 kronor i månaden för födda 1970-1979 och den lägsta medianlönen är 22 475 kronor i månaden för födda 1951-1959.

### 3.1.3 Urvalet jämfört med Sveriges befolkning

Som nämnts i Avsnitt 2.4.1 Täckningsfel, skiljer sig vårt urval från Sveriges befolkning som helhet vad gäller olika variabler. Här följer en utredning av de skillnader som förekommer gentemot Sveriges befolkning.

Vi har valt att se till de fyra största avtalsområdena; "kommunanställd", "privatanställd arbetare", "privatanställd tjänsteman" och "statligt anställd" när vi jämför vårt urval med Sveriges befolkning. Det vi gör är att vi jämför hur stor andel av Sveriges befolkning, födda 1951-1981, inom respektive avtalsområde som finns med i vårt urval.

Vi avslutar avsnittet med en jämförelse av lönerna i urvalet respektive Sveriges befolkning.

Till jämförelsen har vi använt statistik från SCB, Enheten för löne- och arbetskostnadsstatistik. Där kan vi se antalet anställda i Sverige inom respektive avtalsområde, dels totalt och dels uppdelat på kön och åldersintervall. Uppgifterna gäller år 2014 och kommer därmed inte helt att överensstämma med tidsperioden för vår undersökning, men vi anser ändå att vi kan få en god indikation på hur stora andelar inom respektive avtalsområde som finns med i vårt urval, samt se om det råder stora skillnader.

I Tabell 3 i Bilaga 2 visas antalet individer i Sverige samt antalet individer i vårt urval, uppdelat på avtalsområde. Här ser vi hur stor andel av Sveriges befolkning, inom var och en av grupperna, som finns representerad i urvalet. Till exempel kan vi se att cirka 21 procent av de statligt anställda i Sveriges befolkning, födda 1951-1981, finns med i urvalet och att denna andel är den högst förekommande.

Efter de statligt anställda är det de privatanställda tjänstemännen som har störst andel representerade i urvalet. I denna kategori finns cirka 17 procent med i urvalet. Motsvarande siffror för de kommunanställda är 12 procent, för privatanställda arbetare 11 procent och för företagare 10 procent.

Till sist studeras lönefördelningen i urvalet jämfört med Sveriges befolkning som helhet, se Tabell 4-7 i Bilaga 2. Till vårt förfogande har vi tillgång till statistik från SCB över 2014 års medel- och medianlöner, uppdelat på kön och sektorerna "kommun", "privat arbetare", "privat tjänsteman" och "stat". SCB:s indelning i sektorer ska motsvara våra kategorier vad gäller avtalstillhörighet.

Om vi studerar medianlönen för urvalet och för befolkningen i Sverige stämmer lönerna överens rätt väl för grupper födda på 50- och 60-talet.

Sammantaget ser vi att lönerna i urvalet både ligger över och under lönerna för Sveriges befolkning. För kommunanställda män födda 1951-1959 är medianlönen i urvalet högre än motsvarande löner för Sveriges befolkning. För privatanställda arbetare och tjänstemän är lönerna för födda 1951-1959 lägre i urvalet än för motsvarande löner för Sveriges befolkning. För yngre åldersgrupper ligger lönerna i urvalet en bit över lönerna för Sveriges befolkning.

Vi vet sedan tidigare att intresset för att registrera sig på Minpension.se ökar med stigande ålder. Vi ser också att andelen män som registrerat sig är högre i alla grupper utom för Kommun- och landstingsanställda födda på 50- och 60-talet. Här är intresset från kvinnorna lika stort.



## 3.2 Faktorer som påverkar kompensationsgraden

Kompensationsgraden är, som vi definierat den i metodavsnittet, en kvot mellan den prognostiserade pensionen och slutlönen. Denna kvot kommer att variera kraftigt mellan olika individer med olika bakgrund och förutsättningar. Orsakerna till denna variation är av olika karaktär och beskrivs nedan för att öka förståelsen för den fortsatta resultatdelen.

### Låga kompensationsgrader

Låga kompensationsgrader uppstår när den prognostiserade pensionen är låg i förhållande till slutlönen. Enligt vår bedömning är den vanligaste orsaken att yrkeslivet för individen historiskt sett präglats av deltidsarbete eller ett sent inträde på arbetsmarknaden. Speciellt i det nya pensionssystemet, där varje år i yrkeslivet räknas, påverkas kompensationsgraden negativt. Här berörs särskilt kvinnor samt utlandsfödda med få intjänandeår i Sverige.

En annan grupp som riskerar att få låga kompensationsgrader är höginkomsttagare utan tjänstepension. En anledning till det är att inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp inte är pensionsgrundande inom den allmänna pensionen. Det gör att ingen pension tjänas in på löner över inkomsttaket. Däremot kompenseras höginkomsttagarna inom tjänstepensionen, som har ett högre tak eller inget tak alls för intjänande till nya pensionsrätter. En annan anledning till att höginkomsttagare riskerar att få låga kompensationsgrader är att de höga inkomsterna ofta kommer senare i livet och alltså bidrar under en relativt kort period till den framtida pensionen. Det i kombination med en hög slutlön gör att kompensationsgraden blir låg.

### Höga kompensationsgrader

Höga kompensationsgrader fås när den prognostiserade pensionen är hög i förhållande till slutlönen. Detta kan bero på att individen har haft en hög eller normal inkomst under lång tid och sedan gått ner i arbetstid eller blivit arbetslös strax innan pensioneringen. För dessa individer kommer pensionen att bli hög relativt slutlönen och därmed blir kompensationsgraden hög.

Kompensationsgraden blir också hög för individer som under en längre tid haft inga eller mycket låga inkomster. Det beror på det grundskydd som finns inom det allmänna pensionssystemet, med bland annat garantipensionen som täcker upp en riktigt låg pension.

### 3.3 Kompensationsgraden vid uttagsålder 65 år

I de två första avsnitten i detta kapitel studeras kompensationsgraden vid pensionsåldern 65 år och med livsvarig uttagstid. I det första avsnittet åskådliggörs kompensationsgradens läge och spridning uppdelat på endast kön. Detta gör vi dels för den totala pensionen, dels efter uppdelning i allmän pension, tjänstepension och privat pensionssparande. Här visas även vilka nivåer inom respektive pensionsform individerna i urvalet förväntas att få. Därefter illustreras hur kompensationsgraden varierar med månadslönen.

I det andra avsnittet studeras kompensationsgraden betingat på kön, ålder, lön och avtalstillhörighet inom tjänstepensionen. Här visas också på skillnader som uppstår om vi väljer medel eller median som mått samt om vi tar bort kompensationsgrader över 150 procent. Avslutningsvis åskådliggörs hur kompensationsgraden kan komma att minska med tiden om försäkringar tas ut enligt de uttagstider som gäller enligt försäkringsavtalen som så kallade ickevalsalternativ.

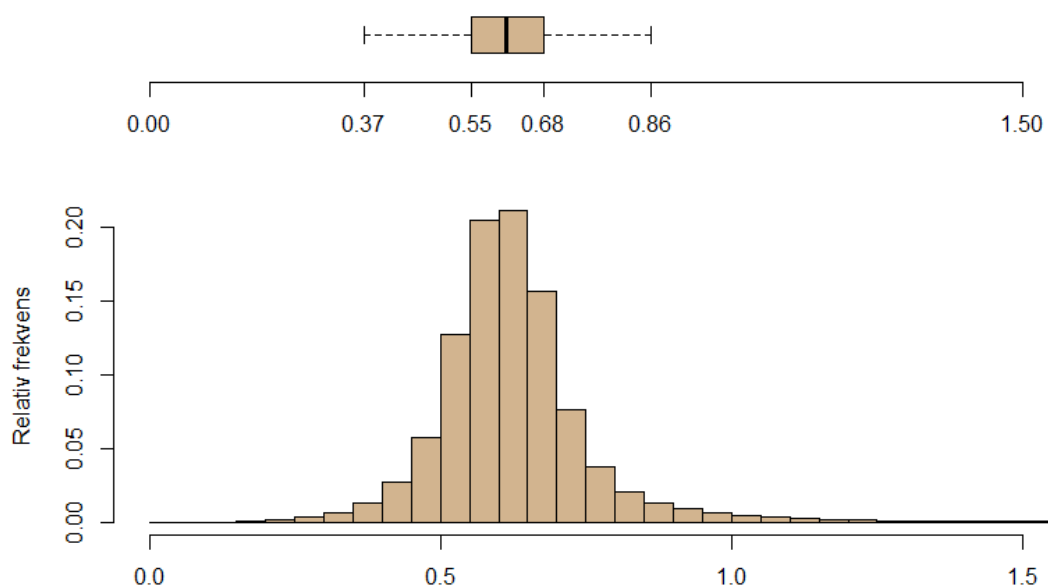
#### 3.3.1 Kompensationsgradens läge och spridning

Vi börjar med att konstatera att kompensationsgraden har en stor spridning, se histogrammet och lådagrammet i Figur 3.3 som visar den totala kompensationsgradens fördelning i urvalet. Här har den horisontella axeln begränsats till att endast visa kompensationsgrader upp till 150 procent, men i själva verket förekommer variationer mellan 0,13 och 1 385 procent. Det senare fallet är en individ som har nära till pension och som har angett en låg inkomst på 5 000 kronor i månaden, samtidigt som hittills intjänat tjänstepensionskapital är extremt stort. Detta sammantaget ger en kompensationsgrad på 1 385 procent. En trolig förklaring är att individen varit höginkomsttagare, men inför pensioneringen gått ner i arbetstid. I materialet finns exempel på flera extremt höga kompensationsgrader och effekterna av att ha med dessa analyseras i Avsnitt 3.3.3.

I lådagrammet ovanför histogrammet i Figur 3.3 kan vi se att de 50 procent *mittersta* individerna i urvalet har en total kompensationsgrad mellan 55 och 68 procent. Vi har alltså att den totala kompensationsgradens 25:e respektive 75:e percentil<sup>4</sup> är 55 respektive 68 procent. De så kallade *whiskers* eller *morrhår* som dras ut från boxen markerar inom vilka nivåer som kompensationsgraden kan anses ha sin normala variation, i vårt fall mellan 37 och 86 procent. Kompensationsgrader under respektive över dessa nivåer kan betraktas som extremvärden i någon bemärkelse. I lådagrammet ser vi också mediankompensationsgraden (det svarta strecket mitt i boxen) som är cirka 61 procent. Mediankompensationsgraden är den kompensationsgrad som delar urvalet mitt itu, det vill säga att 50 procent av individerna har en lägre kompensationsgrad än mediankompensationsgraden och 50 procent har en högre.

---

<sup>4</sup> Den  $p$ :te percentilen är den nivå på kompensationsgraden vilken  $p$  procent av urvalet ligger under samt  $100-p$  procent av urvalet ligger över.



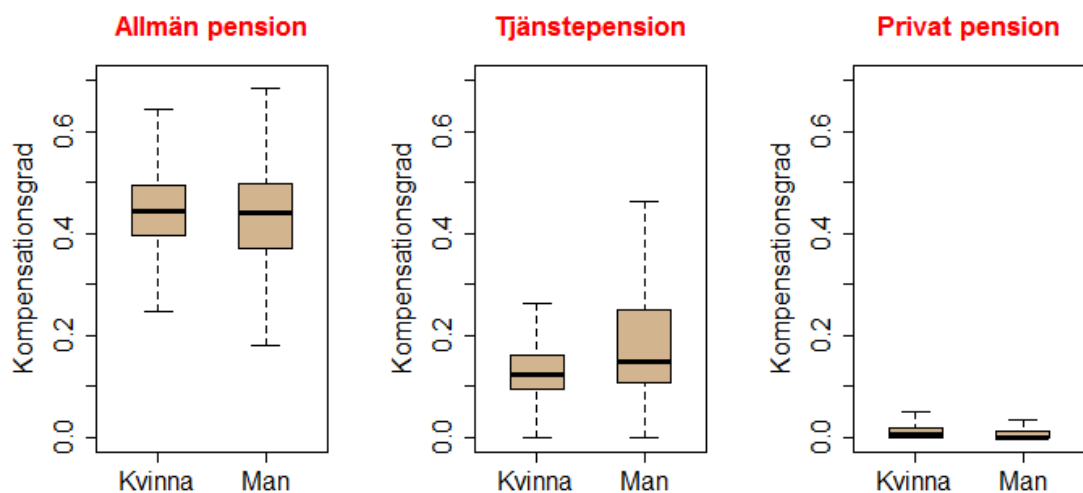
Figur 3.3: Totala kompensationsgradens läge och spridning åskådliggjord i ett lådagram och ett histogram.

Om vi vidare delar in pensionen i allmän pension, tjänstepension och privat pension och studerar kompensationsgraden uppdelat på kön, ser vi att det är den allmänna pensionen som utgör störst andel av den totala kompensationsgraden, se Figur 3.4.

I det vänstra lådagrammet i Figur 3.4 kan vi se att mediankompensationsgraden inom den allmänna pensionen (det svarta strecket mitt i boxen) är cirka 44 procent för både kvinnor och män. Här är det dock viktigt att komma ihåg att vi inte delat in urvalet i finare grupper efter ålder, avtalstillhörighet och lön vilket gör att urvalets sammansättning är med och påverkar kompensationsgraden. I lådagrammet kan vi, förutom medianen, även se kompensationsgradens spridning inom den allmänna pensionen. Boxens utsträckning visar att de 50 procent *mittersta* kvinnorna har kompensationsgrader mellan cirka 40 och 50 procent, medan motsvarande variation för män är mellan cirka 37 och 50 procent.

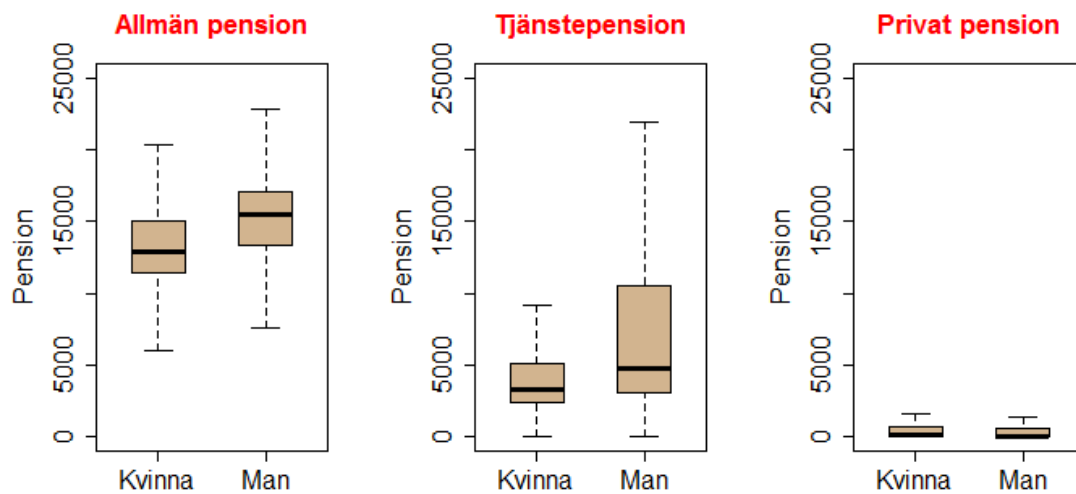
Om vi ser till tjänstepensionen istället, som åskådliggörs i det mittersta lådagrammet i Figur 3.4, så är mediankompensationsgraden för kvinnor cirka 12 procent och för män cirka 15 procent. De 50 procent mittersta kvinnorna har en kompensationsgrad mellan cirka 9,4 och 16 procent medan de 50 procent mittersta männen ligger något högre med kompensationsgrader mellan cirka 11 och 25 procent.

Det högra lådagrammet visar spridning och läge för det privata pensionssparandet. Drygt 56 procent av kvinnorna och knappt 48 procent av männen i urvalet har ett privat pensionssparande och kompensationsgraden härifrån är låg. För de individer som ändå har ett privat pensionssparande är mediankompensationsgraden knappt 2 procent för båda könen.



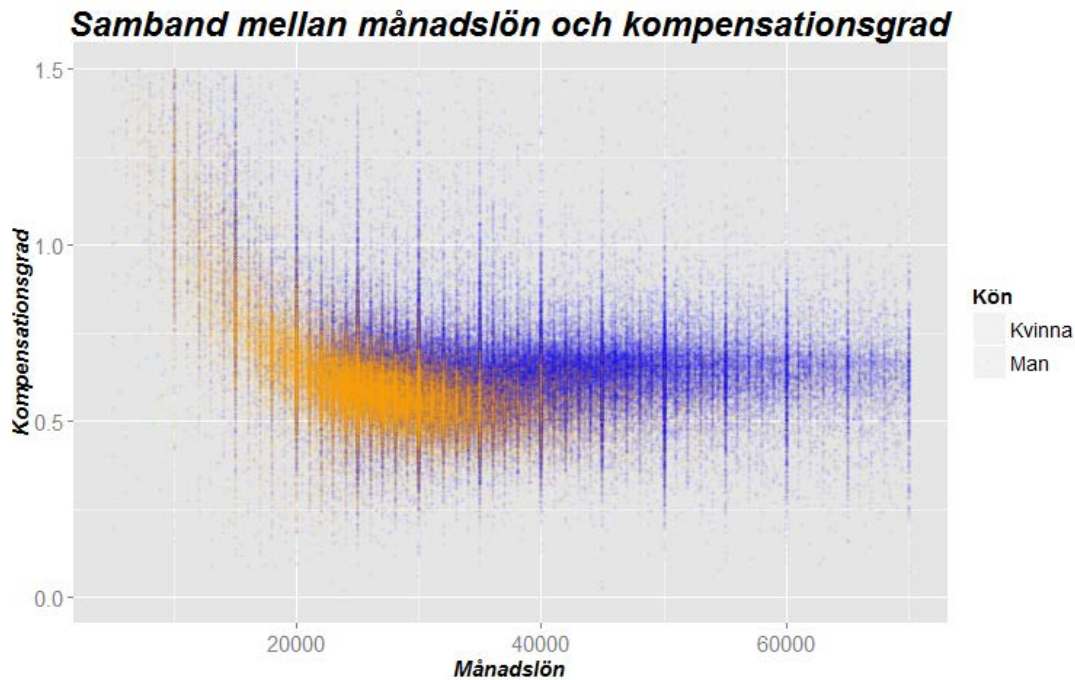
Figur 3.4: *Läge och spridning i kompensationsgraden inom allmän pension, tjänstepension och privat pension, uppdelat på kvinnor och män, åskådliggjord i tre lådagram.*

För att få en uppfattning om vilka pensionsbelopp det egentligen rör sig om presenteras även pensionsbeloppens fördelning, uppdelade i allmän pension, tjänstepension och privat pension i Figur 3.5. Här kan vi se att medianpensionen i kronor per månad för kvinnor respektive män är på cirka 12 900 respektive 15 500 inom den allmänna pensionen och cirka 3 333 respektive 4 712 inom tjänstepensionen. Många individer har som sagt inget privat pensionssparande, men bland de som faktiskt har det är medianpensionen i kronor per månad för kvinnor cirka 554 och för män cirka 559.



Figur 3.5: Pensionsbeloppens läge och spridning inom allmän pension, tjänstepension och privat pension, uppdelat på kvinnor och män, åskådliggjord i tre lådaogram.

I Figur 3.6 kan vi se sambandet mellan månadslön och total kompensationsgrad för kvinnor (de röda prickarna) och män (de blåa prickarna). Vi ser att kompensationsgraden har väldigt stor spridning och att kvinnor generellt sätt har lägre nivåer på kompensationsgraden än män. Vi kan också se att höga kompensationsgrader i störst utsträckning finns bland de med lägst inkomster. Det kan också noteras att individer tenderar att ange sin månadslön i tusen- eller femtusental, vilket gör att de vertikala strecken i figuren bildas.



Figur 3.6: Samband mellan månadslön och kompensationsgrad, uppdelat på kvinnor och män.

### 3.3.2 Kompensationsgrad för olika grupper av individer

När vi studerar kompensationsgraden delar vi upp pensionen i allmän pension, tjänstepension och privat pension för att kunna se hur de olika delarna bidrar till den *totala kompensationsgraden*, se Avsnitt 2.2. Vi delar också in individerna i olika grupper efter kön, avtalstillhörighet inom tjänstepensionen, åldersintervall och löneintervall då vi vill se eventuella skillnader mellan dessa grupper. Eftersom lönerna bland Min Pensions användare i många grupper är högre än bland Sveriges befolkning som helhet riskerar vi att få en missvisande kompensationsgradsnivå om vi inte tar hänsyn till det. Som vi sett i Avsnitt 3.3.1 varierar ju kompensationsgraden beroende på lön. Ett sätt att kontrollera för denna typ av snedvridning är att dela in urvalet i grupper efter löneintervall och studera kompensationsgraden inom varje intervall. För en vidare utredning om hur lönerna skiljer sig i urvalet och Sveriges befolkning se Avsnitt 3.1.3.

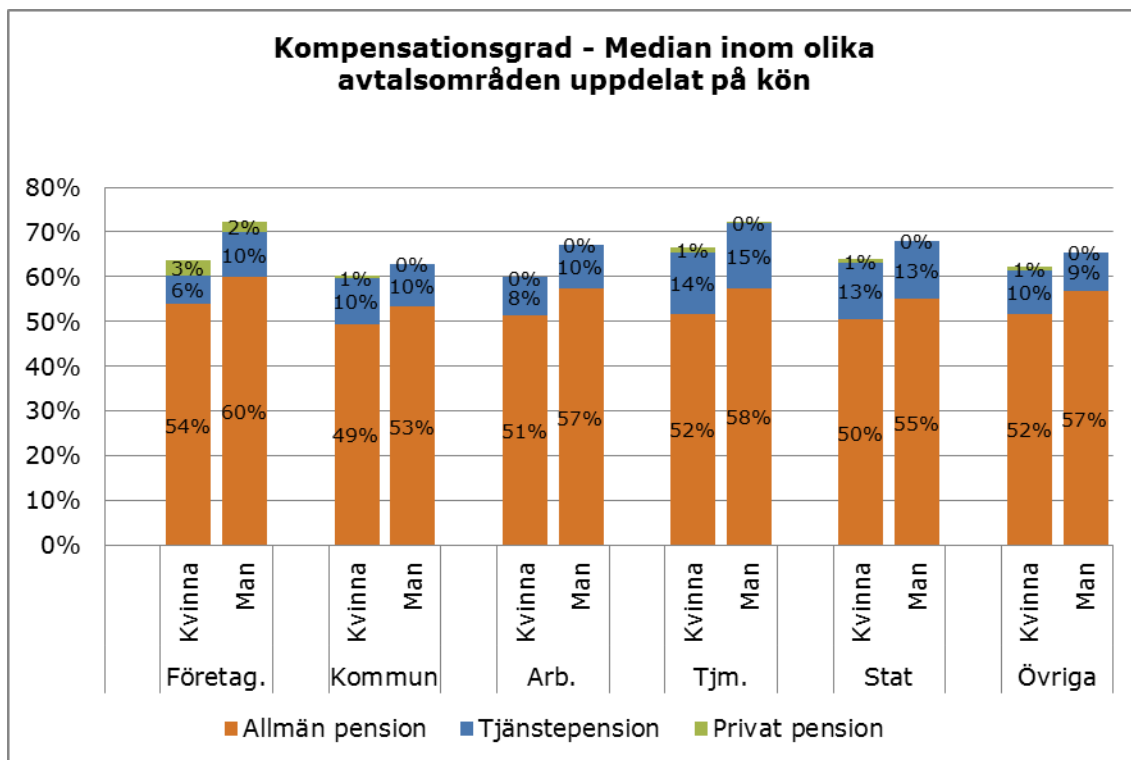
Vi börjar med att studera mediankompensationsgraden för individer födda 1951-1959 med en månadslön mellan 20 000 och 25 000 kronor, uppdelade efter kön och avtalstillhörighet inom tjänstepensionen. I Figur 3.7 kan vi se resultatet uppdelat på allmän pension (orange), tjänstepension (blå) och privat pension (grön).

Om vi ser till den allmänna pensionen kan vi se att kvinnors mediankompensationsgrad varierar mellan cirka 49 och 54 procent och männens mellan cirka 53 och 60 procent. Vi ser också att kvinnor har lägre kompensationsgrad än män inom var och en av avtalsområdena. Lägst kompensationsgrad finner vi bland de kommunanställda kvinnorna, med en mediankompensationsgrad från den allmänna

pensionen på cirka 49 procent. Den högsta kompensationsgraden finner vi bland manliga, egna företagare med en mediankompensationsgrad på cirka 60 procent från den allmänna pensionen.

Om vi istället tittar på tjänstepensionen ser vi att mediankompensationsgraden varierar mellan cirka 6 och 15 procent och att skillnaden mellan kvinnor och män inom respektive avtalsområde är små, förutom bland egna företagare där männen har cirka 4 procentenheter högre kompensationsgrad. Lägst kompensationsgrad från tjänstepensionen, på cirka 6 procent, finner vi bland de kvinnliga, egna företagarna. Högst kompensationsgrader ser vi bland de privatanställda tjänstemännen, där kvinnornas kompensationsgrad är cirka 14 procent och männens cirka 15 procent, samt hos de statligt anställda, där både kvinnor och män har en kompensationsgrad på cirka 13 procent.

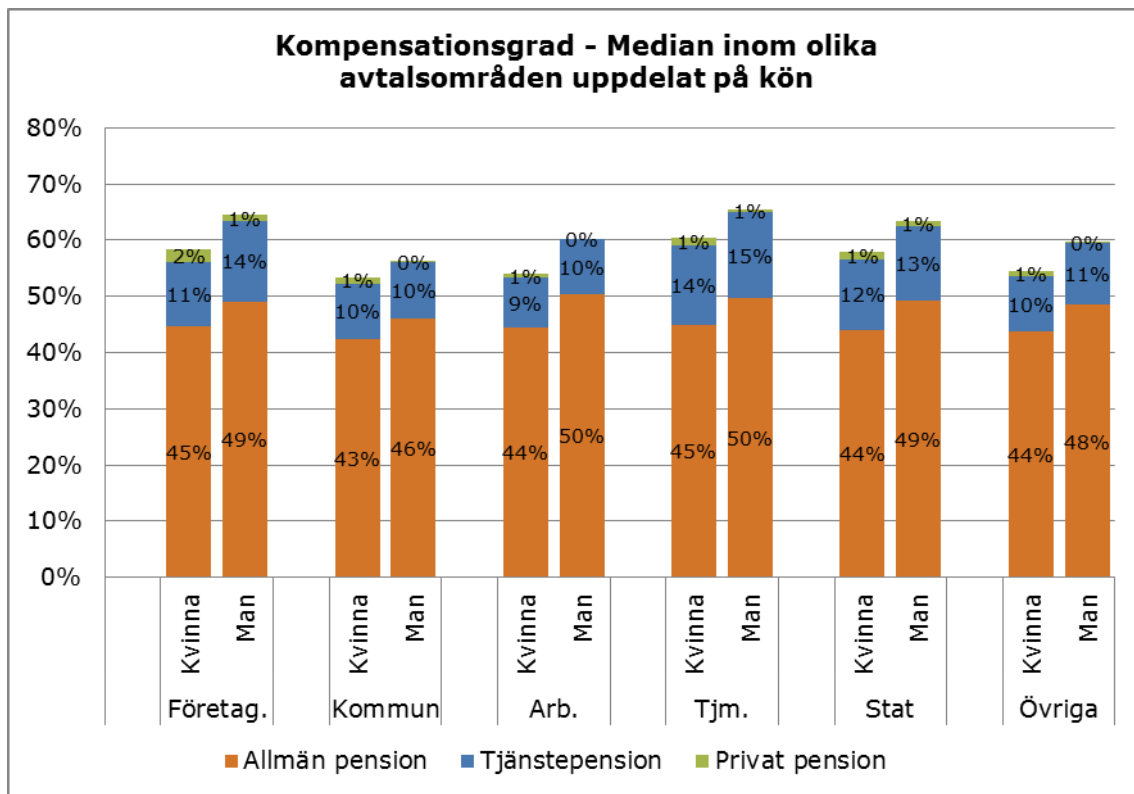
Om vi tittar på kompensationsgraden från det privata pensionssparandet ser vi att bidraget till den totala kompensationsgraden är mycket liten, mellan cirka 0 och 3 procent. Högst kompensationsgrad från denna del av pensionen har ändå de egna företagarna.



Figur 3.7: Kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension för individer födda 1951-1959 med en månadslön mellan 20 000 och 25 000 kronor, uppdelat på kön och avtalstillhörighet (Egen företagare, kommunanställd, privatanställd arbetare, privatanställd tjänsteman, statligt anställd och övriga).

Om vi istället studerar kompensationsgraden i ett högre löneintervall, på 30 000 till 35 000 kronor i månaden, se Figur 3.8, ser vi att kompensationsgraden från den allmänna pensionen sjunker med mellan 6 och 11 procentenheter i alla avtalsområden, medan kompensationsgraden från tjänstepensionen förblir nästan densamma förutom i gruppen egna företagare. Bland egna företagare ökar kvinnors kompensationsgrad inom tjänstepensionen från cirka 6 till 11 procent och männens från cirka 10 till 14 procent.

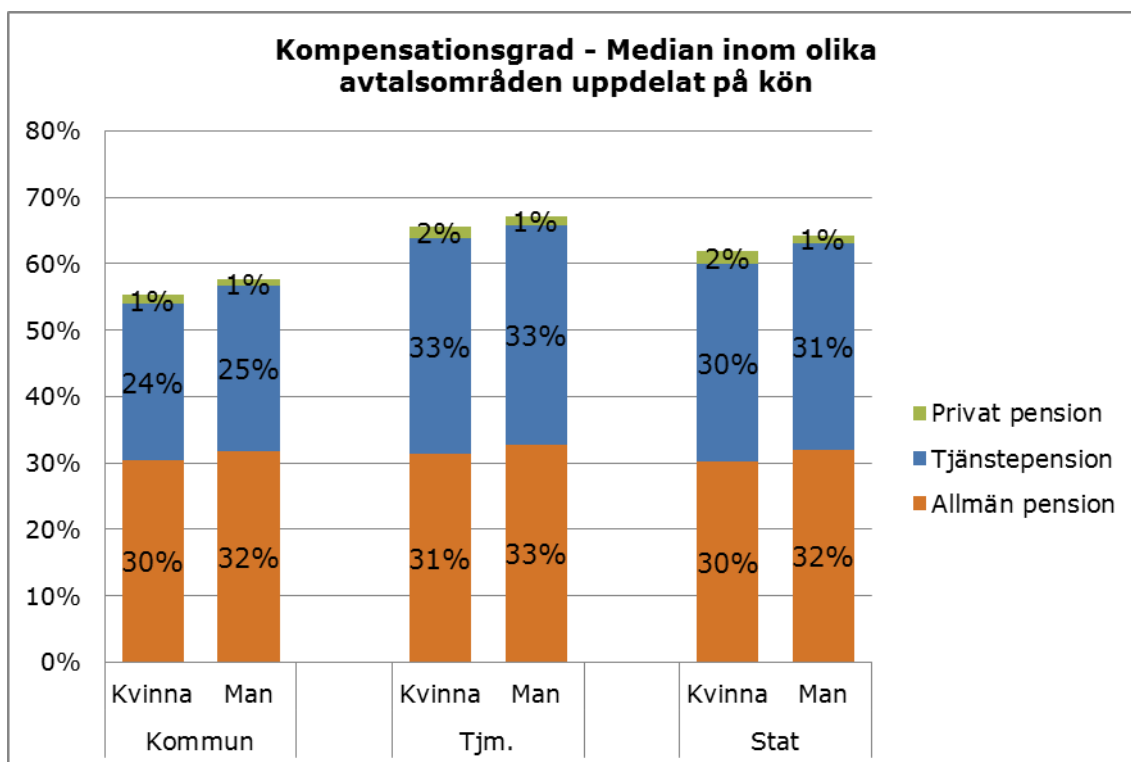
I Figur 1 i Bilaga 3 finns också en presentation av kompensationsgraderna för löneintervallet 25 000 till 30 000 kronor i månaden.



Figur 3.8: Kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension för individer födda 1951-1959 med en månadslön mellan 30 000 och 35 000 kronor, uppdelat på kön och avtalstillhörighet (Egen företagare, kommunanställd, privatanställd arbetare, privatanställd tjänsteman, statligt anställd och övriga).

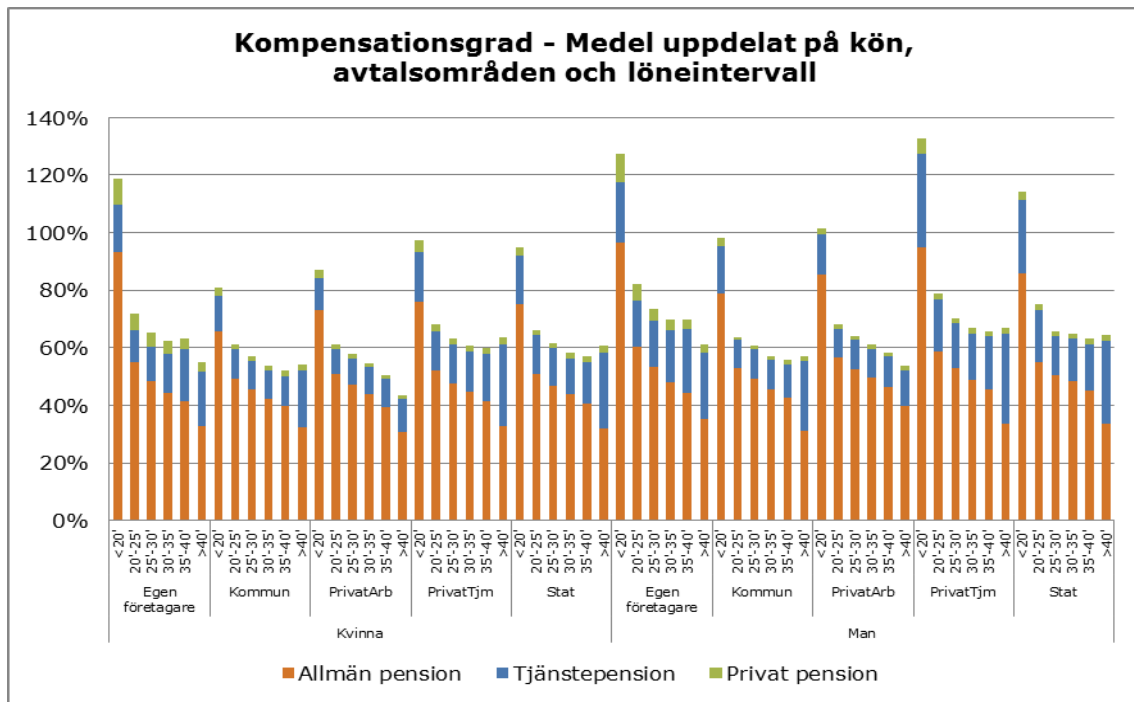


I Figur 3.9 har vi studerat kompensationsgraden i ett betydligt högre löneintervall på mellan 50 000 och 60 000 kronor i månaden, för individer födda 1951-1959, uppdelat på kön och de tre avtalsområdena kommunanställd, privatanställd tjänsteman och statligt anställd (inom de övriga avtalsområdena finns i detta löneintervall endast ett fåtal observationer). Här kan vi tydligt se hur kompensationsgraden från den allmänna pensionen minskar kraftigt medan kompensationsgraden från tjänstepensionen istället ökar.

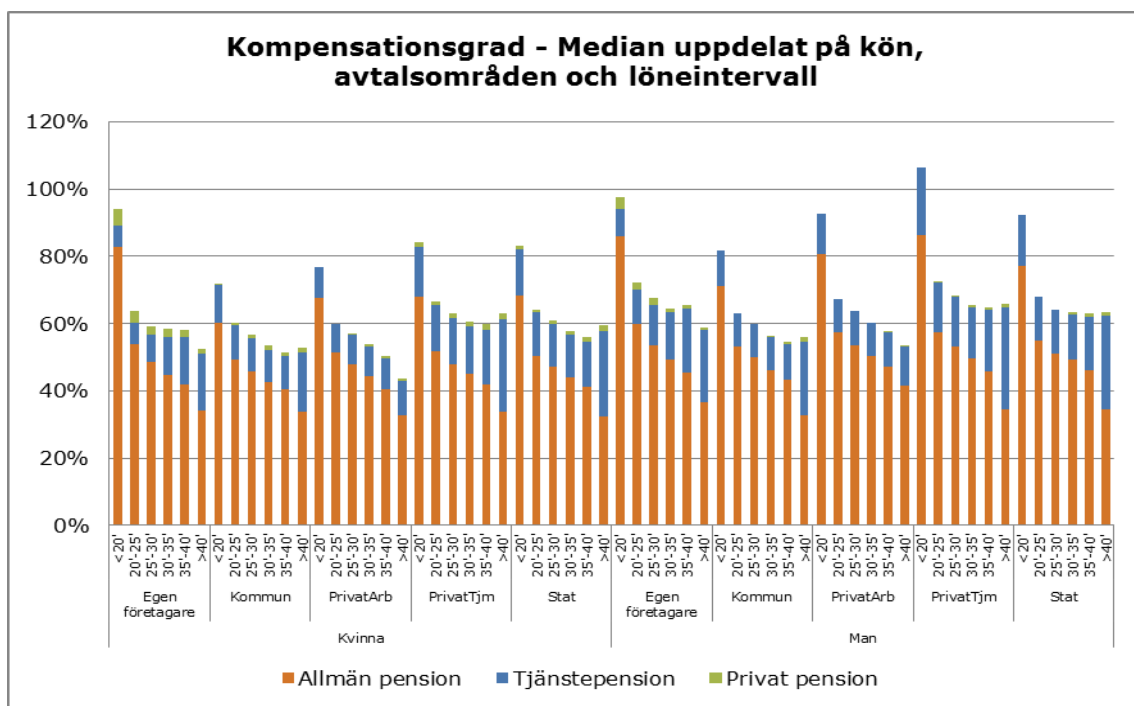


Figur 3.9: Kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension för individer födda 1951-1959 med en månadslön mellan 50 000 och 60 000 kronor, uppdelat på kön och avtalstillhörighet (kommunanställd, privatanställd tjänsteman och statligt anställd).

Avslutningsvis presenteras två figurer, Figur 3.10 och Figur 3.11, där vi kan studera kompensationsgraden för individer födda 1951-1959, uppdelade efter kön, avtalstillhörighet inom tjänstepensionen och löneintervall. I Figur 3.10 redovisas medelkompensationsgraden och i Figur 3.11 redovisas mediankompensationsgraden. I båda figurerna framgår tydligt att kompensationsgraden är som allra högst för de med mindre än 20 000 kronor i månadslön inom var och en av avtalsområdena, för att sedan minska succesivt med stigande löneintervall upp till löner på cirka 35 000 till 40 000 kronor i månaden.



Figur 3.10: Medelkompensationsgraden för individer födda 1951-1959, uppdelat på kön, avtalsområde inom tjänstepensionen och löneintervall.



Figur 3.11: Mediankompensationsgraden för födda 1951-1959, uppdelat på kön, avtalsområde inom tjänstepensionen och löneintervall.

### 3.3.3 Skillnad mellan medel- och mediankompensationsgrad

Vi kan se att medel- och mediankompensationsgraden skiljer sig åt i flera av grupperna, se Figur 3.10 och Figur 3.11. Om vi studerar den allmänna pensionen ser vi att det är i den grupp som har mindre än 20 000 kronor i månadslön som skillnaden är som störst. Där ligger medelkompensationsgraden mellan cirka 5 och 10 procentenheter högre än mediankompensationsgraden för både kvinnor och män inom samtliga avtalsområden. Här är mediankompensationsgraden beräknad som summan av mediankompensationsgraderna inom respektive pensionsform, se Avsnitt 2.2 för mer detaljer. Detta sätt att addera kommer att resultera i en något för låg kompensationsgrad för just denna grupp, medan det endast blir mycket små skillnader i de flesta av de övriga grupperna, med undantag för gruppen egna företagare där kompensationsgraden också blir för låg.

Ser vi till tjänstepensionen är skillnaderna som störst bland de egna företagarna. Här ligger medelkompensationsgraden för kvinnor mellan cirka 2 och 10 procentenheter högre än mediankompensationsgraden och för män är motsvarande skillnader mellan cirka 2 och 13 procentenheter. För både kvinnliga och manliga egna företagare är skillnaden som störst för de med mindre än 20 000 kronor i månadslön. Andra grupper där det råder skillnader mellan medel- och mediankompensationsgraden är bland de kvinnliga privatanställda tjänstemännen och statligt anställda med mindre än 20 000 kronor i månadslön samt bland de manliga privatanställda tjänstemännen och statligt anställda med mindre än 25 000 kronor i månadslön. Bland de privatanställda tjänstemännen respektive statligt anställda med mindre än 20 000 kronor i månadslön har kvinnor cirka 3 procentenheter och män cirka 12 respektive 10 procentenheter högre medelkompensationsgrad. I de flesta fall där det råder skillnad mellan medel och mediankompensationsgrad beror det på att fördelningen är skev. Det vill säga att det finns individer med mycket höga kompensationsgrader som drar upp medelvärdet trots att den stora massan egentligen har lägre nivåer.

För de privatanställda tjänstemännen respektive statligt anställda männen med 20 000 till 25 000 kronor i månadslön är medelkompensationsgraden cirka 3 respektive 5 procentenheter högre. Den stora skillnaden, på cirka 5 procentenheter, i gruppen statligt anställda män med 20 000 till 25 000 kronor i månadslön beror på att en individ har en extremt hög kompensationsgrad från tjänstepensionen på över 900 procent. Individen det gäller har angett en låg lön samtidigt som han har ett extremt stort hittills intjänat pensionskapital inom tjänstepensionen. Därmed kommer han att få en extremt hög prognostiserad tjänstepension och kompensationsgrad som påverkar medelvärdet. Mediankompensationsgraden i den här gruppen är förmodligen ett mer rättvisande mått då den inte påverkas i samma utsträckning av individer med extrema kompensationsgrader. Ett alternativ här kan även vara att ta bort individer med kompensationsgrader över en viss nivå, som kan anses extrem, innan medelvärden beräknas. I Bilaga 3, Figur 2 presenteras kompensationsgraderna efter att totala kompensationsgrader större än 150 procent tagits bort. Totalt finns 166 817 individer, födda 1951-1959, med i urvalet. Av dem har 1 774, det vill säga cirka 1 procent, en total kompensationsgrad större än 150 procent. Av dessa 1 774 individer har 1 629, det vill säga drygt 90 procent, en låg månadslön på mindre än 20 000 kronor.

I övriga grupper är det inte någon stor skillnad mellan medelvärde och median (någon procentenhet som mest), men det kan ändå konstateras att medelvärdet aldrig är lägre än medianen.

### 3.3.4 Kompensationsgraden då uttagstiden enligt avtalen behålls

I den här beräkningen är pensionsåldern 65 år, liksom i beräkningen ovan, men uttagstiden sätts till den som gäller enligt försäkringsavtalen (det så kallade icke-valsalternativet). Detta innebär att flera försäkringar kommer att ha en temporär utbetalningstid, den vanligaste är fem år. Kompensationsgraden förändras därmed i takt med att vissa utbetalningar upphör. Därför mäts kompensationsgraden vid de olika åldrarna 65, 70 och 75. Den allmänna pensionen betalas dock alltid ut livsvarigt och kommer inte att påverkas på grund av detta.

I de kollektivavtalade tjänstepensionerna har merparten en livsvarig utbetalning som förvalt alternativ. Den utbetalningen gäller om inga ändringar görs före första utbetalning.

Två avtal skiljer dock ut sig. Det handlar om delar av tjänstepensionen för privatanställda tjänstemän, där den kompletterande premiebestämda pensionen ITPK i vissa fall har en femårig utbetalningstid och en liknande pensionslösning för statligt anställda där Kåpan Tjänste har en femårig utbetalningstid för den som inte väljer något annat före pensionering. Flera privata pensionsförsäkringar har liknande upplägg.

En individ som har haft flera olika anställningar och gått mellan olika avtal kan förstås ha en del av sin pension i någon av de två nämnda icke-valen, men kan sedan tillhöra ett annat avtal vid pensionering. Och vice versa.

I vårt material har vi studerat effekten på kompensationsgraderna av de kortare utbetalningstiderna, alltså om individerna inte gör något annat val av utbetalningstid än det som redan finns i avtalen.

För de individer som tillhör de två kollektivavtalen där de ovan nämnda icke-valsalternativen förekommer ser vi att kompensationsgraden minskar från 70 års ålder.

I Figur 3.12 och 3.13 visas vi förändringarna i kompensationsgrad i de olika avtalen för kvinnor och män födda 1951-1959 med en månadslön mellan 30 000 till 35 000 kronor.

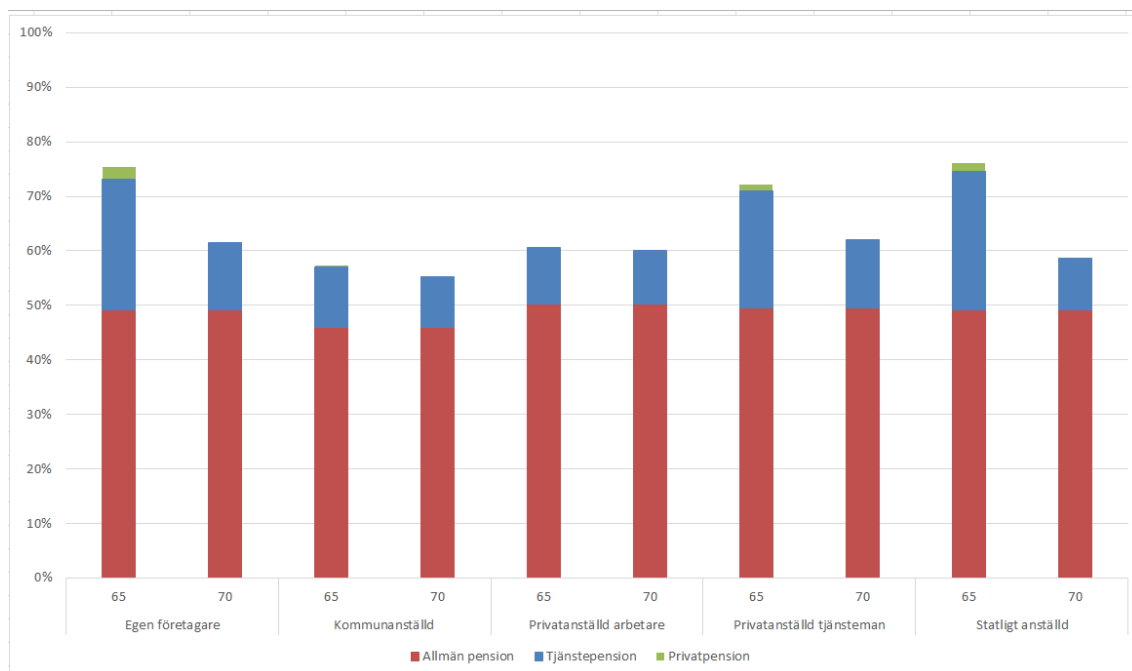
För de privatanställda tjänstemännen minskar tjänstepensionens andel med 7-8 procentenheter från 70 års ålder. Den totala kompensationsgraden sjunker för kvinnorna från 64 till 57 procent och för männen från 71 till 63 procent. Vid 75-års ålder ligger kompensationsgraden kvar på denna nivå.

För statligt anställda minskar tjänstepensionens andel med 14-16 procentenheter från 70 års ålder och den totala kompensationsgraden sjunker för kvinnorna från 67 till 53 procent och för männen från 74 till 58 procent.

I gruppen Egenföretagare finns också skillnader, men här är det svårare att ange någon särskild orsak. I de övriga avtalen finns inte samma effekt. Pensionen minskar endast marginellt.

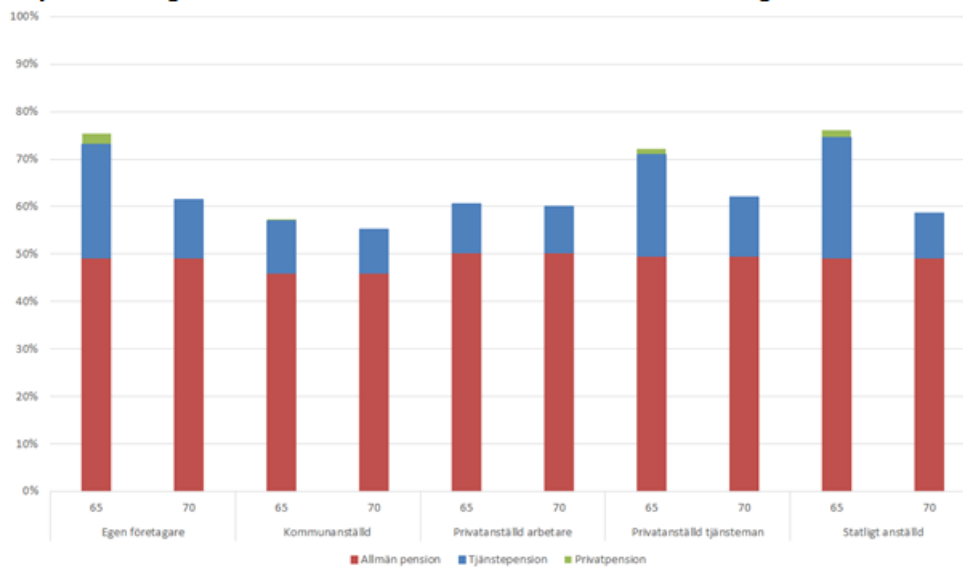
Det privata sparandet utgör ingen stor andel av pensionen. Gruppen företagare är den där det privata sparandet är högst, fem procent vid 65 års ålder. Vid 70 års ålder finns inget privat sparande kvar i någon av grupperna. Skillnaden i kompensationsgrad för åldrarna 70 och 75 år är marginell.

### Kompensationsgrad för män i olika avtal då den avtalade uttagstiden behålls



Figur 3.12 Kompensationsgraden vid 65 och 70 års ålder då den avtalade uttagstiden behålls, för män födda 1951-1959 fördelat på avtal för inkomstintervallet 30 000-35 000 kronor i månadslön.

**Kompensationsgrad för kvinnor i olika avtal då den avtalade uttagstiden behålls**

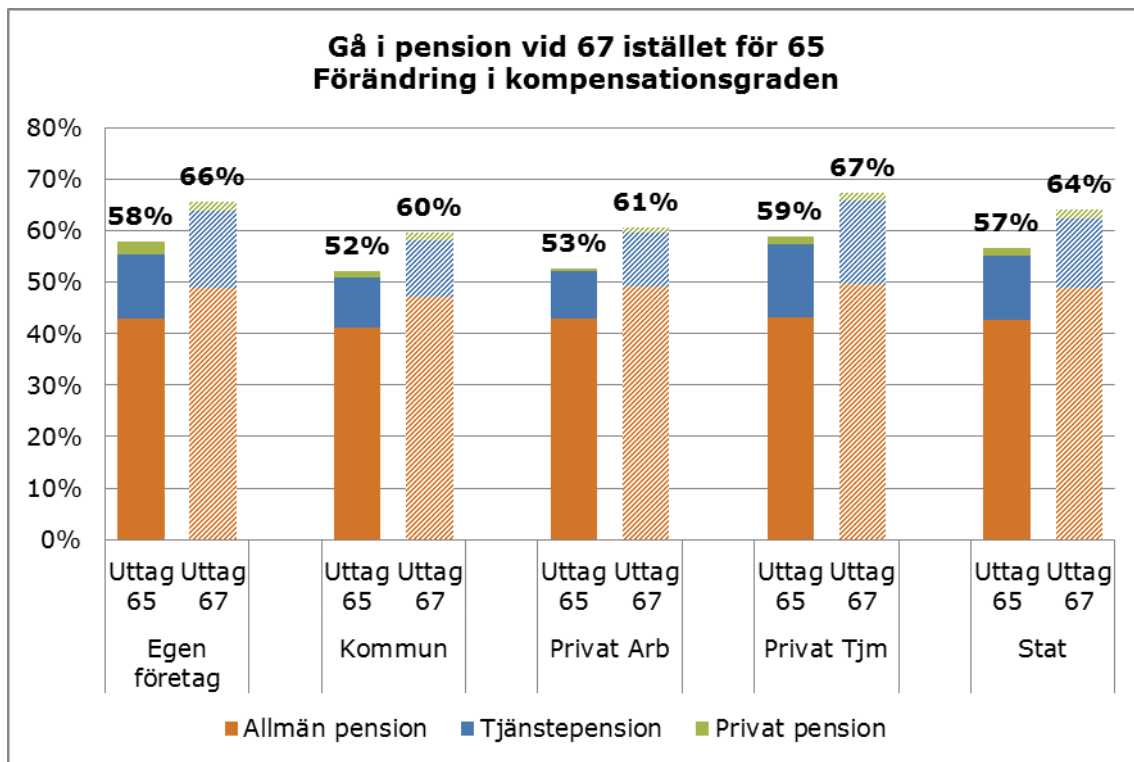


*Figur 3:13 Kompensationsgraden vid 65 och 70 års ålder då den avtalade uttagstiden behålls, för kvinnor födda 1951-1959, fördelat på avtal för inkomstintervallet 30-35 000 kronor i månadslön.*

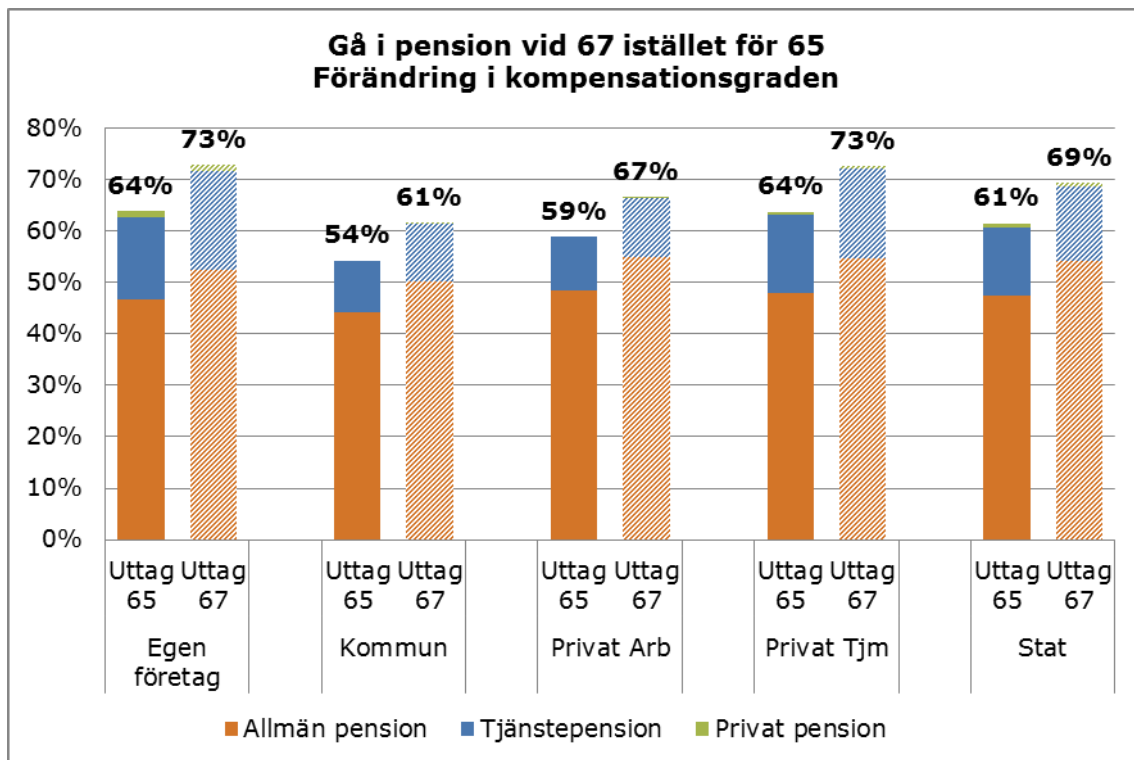
### 3.4 Kompensationsgraden och pensionens förändring vid pensionsålder 67 år istället för 65

I det här kapitlet studeras vad som händer med kompensationsgraden och pensionen om pensionsåldern höjs från 65 till 67 år. Detta görs efter att ha kontrollerat för variabler som kön, avtalstillhörighet inom tjänstepensionen, åldersintervall och löneintervall. Den grupp vi väljer att studera är kvinnor respektive män födda 1951-1959 med en månadslön mellan 30 000 till 35 000 kronor.

I Figur 3.14, 3.15 samt 3.16 kan vi se att mediankompensationsgraden ökar cirka 8 till 9 procentenheter samt att pensionen i belopp ökar med cirka 2 000 till 2 800 kronor i månaden inom var och en av avtalsområdena för både kvinnor och män om pensionsåldern höjs med två år.

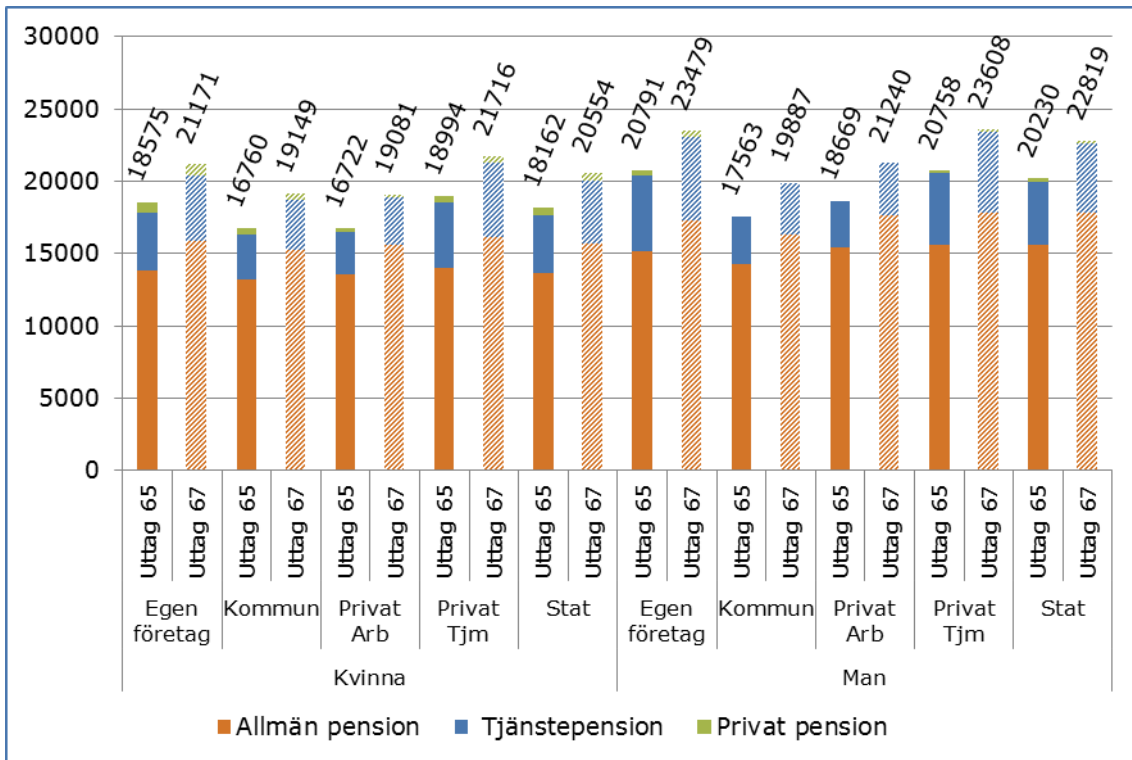


Figur 3.14: Median av kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension vid uttagsålder 65 respektive 67 år för kvinnor födda 1951-1959 med en månadslön mellan 30 000 till 35 000 kronor, uppdelat på avtalstillhörighet.



Figur 3.15: Median av kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension vid uttagsålder 65 respektive 67 år för män födda 1951-1959 med en månadslön mellan 30 000 till 35 000 kronor, uppdelat på avtalstillhörighet.





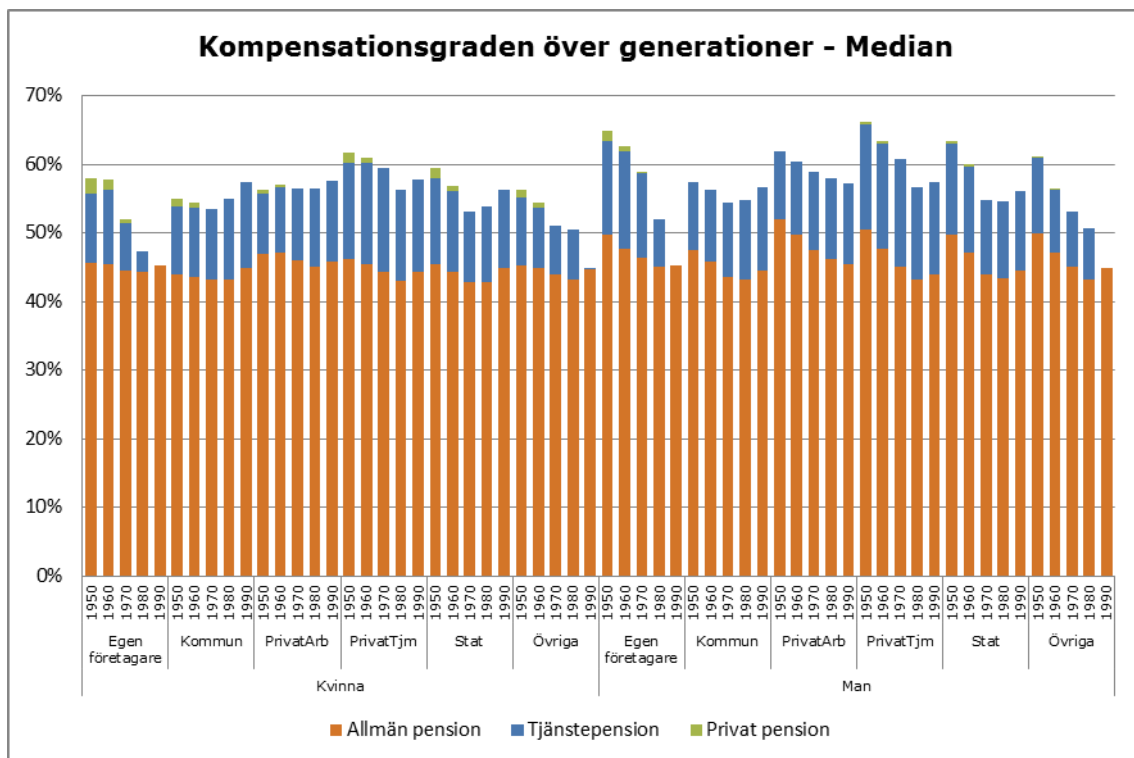
Figur 3.16: Storleken på pensionen vid uttagsålder 65 respektive 67 år för födda 1951-1959 med en månadslön mellan 30 000 till 35 000 kronor, uppdelat på kön och avtalstillhörighet.

### 3.5 Kompensationsgraden i olika generationer

Hittills i resultatdelen har fokus legat på individer födda 1951-1959. I detta kapitel studeras även kompensationsgraden uppdelad efter intervall av födelseår. På så sätt kan vi se om det råder skillnader mellan generationer. De födelseintervall vi studerar är

- 1951-1959
- 1960-1969
- 1970-1979
- 1980-1989
- 1990-1999

I Figur 3.17 kan vi se resultatet av mediankompensationsgraden inom allmän pension, tjänstepension och privat pensionsparande för individer med en månadslön mellan 25 000 och 35 000 kronor, uppdelade på kön och avtalstillhörighet inom tjänstepensionen. Vi kan se att kompensationsgraden verkar sjunka i yngre generationer i många grupper. Här är det dock viktigt att tänka på att vi endast studerar Min Pensions användare och att ju yngre individen är desto mer prognos ligger bakom resultaten.



Figur 3.17: Mediankompensationsgrader över generationer för individer med en månadslön mellan 25 000 till 35 000 kronor, uppdelat på kön och avtalstillhörighet.

## 4 Analys/Diskussion

Som nämnts tidigare påverkas kompensationsgraden i stor utsträckning av den metod som används för att mäta och definiera variablerna. I tidigare studier som genomförts med data från Min Pension har tillvägagångssättet varit lite annorlunda. Därmed är resultaten inte heller helt jämförbara med varandra.

En stor skillnad jämfört med tidigare studier är att uttagstiden här ställts in till livsvarig eller längsta uttagstiden på alla försäkringar. De flesta försäkringar som har temporära uttagsalternativ har en femårig utbetalningstid som så kallat "icke-valsalternativ". Det vill säga att om en individ med en sådan försäkring inte gör ett eget, aktivt val av uttagstid kommer försäkringen endast att betalas ut under en femårsperiod. Det belopp som då betalas ut kommer att vara högre än vid en livsvarig utbetalning, men upphör som sagt helt efter fem år. Eftersom den allmänna pensionen alltid betalas ut livsvarigt påverkar detta bara tjänstepensionen och den privata pensionen. Dessa pensioner blir då initialt högre vilket i sin tur leder till att kompensationsgraden vid 65 års ålder också blir högre. Om vi istället mäter kompensationsgraden vid 70 års ålder, då de flesta temporära utbetalningar upphört, får vi istället en lägre kompensationsgrad.

En annan skillnad mot tidigare studier är att individer med manuellt registrerade försäkringar tagits bort. Här anser vi att det kan uppstå felaktigheter, se Kapitel 2.3, främst genom risk för "dubletter" eller inaktuella premieinbetalningar som gör att pensionsbeloppen från tjänstepensionen blir för höga. Därmed riskerar vi att få en felaktigt för hög total kompensationsgrad om vi tar med individer med manuellt registrerade försäkringar.

När vi studerar kompensationsgraden ser vi att kompensationsgraden verkar minska kraftigt med en ökande lön. Inom den allmänna pensionen kan minskningen bero på att garantipensionen "täcker upp" en riktigt låg pension och på så sätt pressar upp kompensationsgraden i låga löneintervall. I höga löneintervall är det istället så att inkomsttaket gör att kompensationsgraden hålls nere då pension inte tjänas in på inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Däremot ökar kompensationsgraden från tjänstepensionen i höga löneintervall då mer pengar sätts av till tjänstepensionen på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Vi ser också att män har en högre kompensationsgrad än kvinnor inom den allmänna pensionen, medan inom tjänstepensionen är kompensationsgraderna ganska lika. En förklaring kan vara att kvinnor arbetar mer deltid och kommer ut senare i arbetslivet än män, vilket påverkar hittills intjänat kapital till den allmänna pensionen. Individer födda på femtiotalet har däremot till stor del förmånsbestämda försäkringar inom tjänstepensionen, vilket gör att en tid av deltidsarbete eller sent inträde på arbetsmarknaden får mindre effekt. Inom förmånsbestämd tjänstepension gäller ofta att pensionen bestäms av de femton bästa åren och den intjänandetid individen har. Full intjänandetid är 30 år i arbetslivet.

Det kan också bero på att löneutvecklingen kan se olika ut för kvinnor och män. En låg lön i början av arbetslivet och en hög lön närmare pension ger ett annat utfall än om lönen är högre i början och planar ut eller minskar åren före pension. De uppgifter som Minpension har är aktuell lön och intjänad pension vid en viss ålder. Vi har dock inga uppgifter om enskilda användares tidigare löneutveckling

eller om individen bytt avtalsområde under arbetslivet och kanske även under perioder saknat tjänstepension. Vi vet inte heller hur pensionskapitalet tjänats in över tid, under hur många år eller vilken värdeutvecklingen har varit.

## 5 Avslutning

Min pension planerar att återkommande genomföra kompensationsgradsberäkningar bland användarna. Ett samarbete med SCB har inletts för att mer i detalj kunna avgöra urvalets representativitet för hela Sveriges befolkning. Undersökningen kan därmed komma att ändras över tid i takt med att justeringar i metod görs.

En ytterligare frågeställning av intresse är att studera de med riktigt låga kompensationsgrader. I den här studien har knappt 3 procent en kompensationsgrad mindre än eller lika med 40 procent. Att belysa vilka grupper det är som riskerar att få en låg kompensationsgrad samt undersöka om Min Pension täcker in dessa grupper bland sina användare skulle bidra till ökad förståelse och insikt i hur vi kan bli bättre på att nå ut och informera.

## Bilaga 1A

I kompensationsgradssimuleringarna sparas uppgifter för varje individ. Nedan följer en lista på alla de variabler, eller uppgifter, som sparas och används.

### Våra variabler

- **Avtal.** Här anges vilket avtalsområde inom tjänstepensionen individen tillhör, se Tabell 1 nedan.
- **Kategori.** Här har de olika avtalen sammanställts i grupperna egen företagare, kommunanställd, privatanställd arbetare, privatanställd tjänsteman, saknar förvärvsinkomst, statligt anställd samt övriga, se Tabell 1 nedan.
- **Kön.**
- **Civilstånd.**
- **Födelsedatum.** År, månad och dag.
- **Månadslön som individen själv angett.**
- **Månadslön som rapporteras in från ett bolag.**
- **Hittills intjänat pensionskapital uppdelat på inkomstpension, premiepension, tjänstepension och privat pension.**
- **Hittills intjänade förmåner inom tjänstepensionen.**
- **Prognostiserad allmän pension uppdelad på inkomstpension och premiepension.**
- **Tilläggs pension.** Ingår i den allmänna pensionen, men redovisas separat.
- **Garantitillägg.** Ingår i den allmänna pensionen, men redovisas separat.
- **Garantipension.** Ingår i den allmänna pensionen, men redovisas separat.
- **Prognostiserad tjänstepension uppdelad på förmånsbestämd och premiebestämd.**
- **Privat pensionssparande.**

Tabell 1: *Beskrivning av hur avtalsområdena inom tjänstepensionen kategoriseras.*

<b>Kategori</b>	<b>Avtal inom tjänstepensionen</b>
Egen företagare	Egen företagare
Kommunanställd	Anställd i kommunalt bolag (KPA-Plan) Anställd i kommunalt bolag (PA-KFS) Anställd i kommunalt bolag (PA-KFS09) Kommunal- & landstingsanställd (KAP-KL) Kommunal- & landstingsanställd (AKAP-KL) Kyrkligt anställd (KAP-KL)
Privatanställd arbetare	Anställd arbetare i kooperativt bolag (KAP) Kooperativt anställd arbetare (KFO-LO) Privatanställd arbetare (SAF-LO)
Privatanställd tjänsteman	Anställd i affärsdrivande verk (ITP 2) Arkitekt (ITP 2) Bankanställd (BTP 1) Bankanställd (BTP 2) Försäkringsanställd (FTP 1) Försäkringsanställd (FTP 2) Kooperativt anställd tjänsteman (KTP 1) Kooperativt anställd tjänsteman (KTP 2) Pilot (K06 Bil G PPAK) Pilot (K06 Bil G) Pilot (PPA 07) Pilot (PPA 13) Posten-anställd (ITP-P) Privatanställd tjänsteman (ITP 1) Privatanställd tjänsteman (ITP 2) Sjöbefäl (ITP 2) Tidnings- och mediaanställd (ITP 1) Tidnings- och mediaanställd (ITP 2)
Saknar förvärvsinkomst	Saknar förvärvsinkomst
Statligt anställd	Flygledare (PA 03) Statligt anställd (PA 03) Yrkesofficer med 60 års pensionsålder (PA 03) Yrkesofficer med 61 års pensionsålder (PA 03)
Övriga	Annan anställning

## Bilaga 1B

I urvalet till kompensationsgradssimuleringarna utesluts individer som uppfyller vissa specifika kriterier. Nedan följer en lista på samtliga av dessa kriterier.

- **Individen är inte folkbokförd i Sverige.**
- **Minst en försäkring har ett prognosstoppande undantag.** Ett prognosstoppande undantag innebär att prognosen inte kunnat genomföras för en eller flera försäkringar.
- **Individen har börjat ta ut pension.** Detta innebär att kompensationsgraden vid 65 års ålder blir missvisande låg eftersom pensionen minskar på grund av att uttaget påbörjats innan 65 års ålder.
- **Individen har hel sjukersättning.** Även om prognos för den allmänna pensionen kan göras för de som har sjukersättning blir kompensationsgraden missvisande då individen inte går från arbete till pension.
- **Individen har partiell sjukersättning.**



## Bilaga 2

Tabell 2: *Antal och andel kvinnor och män i urvalet, uppdelade i intervall av födelseår.*

<b>Födelseår</b>	<b>Kön</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel (%)</b>
1951-1959	Kvinna	76 516	46
	Man	90 301	54
	<b>Totalt</b>	<b>166 817</b>	100
1960-1969	Kvinna	56 421	43
	Man	75 405	57
	<b>Totalt</b>	<b>131 826</b>	100
1970-1979	Kvinna	30 435	36
	Man	53 674	64
	<b>Totalt</b>	<b>84 109</b>	100
1980-1989	Kvinna	18 061	32
	Man	37 554	68
	<b>Totalt</b>	<b>55 615</b>	100
1990-1999	Kvinna	2 555	38
	Man	4 214	62
	<b>Totalt</b>	<b>6 769</b>	100

Tabell 3: *Antalet anställda i Sverige inom olika avtalsområden och antalet företagare i Sverige födda 1951-1981 och i motsvarande grupps antal i urvalet. Källa SCB, där uppgifter från 2014 använts.*

<b>Andel anställda inom olika avtalsområden i Sverige och i urvalet</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Antal i Sverige</b>	<b>Antal i urvalet</b>	<b>Andel i urvalet</b>
Kommun- landsting	733 430	91 880	12%
Statligt anställd	171 530	37 256	21%
Arbetare privat sektor	846 000	94 465	11%
Tjänsteman privat sektor	932 410	160 647	17%
Företagare	311 480	31 047	10%
1951-1981	2 994 850	415 295	14 %

Tabell 4: *Kommunanställdas (landstingsanställda ingår ibland de kommunanställda) medel- och medianlöner i Sverige och i urvalet, uppdelat på kön och intervall av födelseår. Källa SCB, där 2014 års löner använts.*

<b>Kommun</b>								
<b>Födelseår</b>	<b>Medellön i Sverige</b>		<b>Medellön i urvalet</b>		<b>Medianlön i Sverige</b>		<b>Medianlön i urvalet</b>	
	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>
1951-1959	35 300	29 800	36 665	29 059	30 700	27 800	32 278	27 500
1960-1969	33 600	29 000	37 924	30 306	29 500	27 300	32 553	28 300
1970-1979	32 300	28 400	38 378	30 692	29 000	27 100	33 750	29 000
1980-1981	29 400	27 000	34 632	29 223	24 400	26 100	31 340	28 000
1951-1981	33 500	29 000	37 236	29 601	29 500	27 300	32 526	28 000

Tabell 5: *Privatanställda arbetares medel- och medianlöner i Sverige och i urvalet, uppdelat på kön och intervall av födelseår. Källa SCB, där 2014 års löner använts.*

Privat arbetare								
Födelseår	Medellön i Sverige		Medellön i urvalet		Medianlön i Sverige		Medianlön i urvalet	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1951-1959	28 000	24 900	27 551	22 170	27 200	24 400	27 400	22 475
1960-1969	28 600	25 000	29 357	23 950	28 000	24 500	29 000	24 000
1970-1979	28 000	24 800	29 272	24 621	27 400	24 200	28 700	24 500
1980-1981	27 400	24 900	28 903	24 365	26 500	24 300	28 200	24 000
1951-1981	28 200	24 900	28 437	23196	27 500	24 400	28 000	23 180

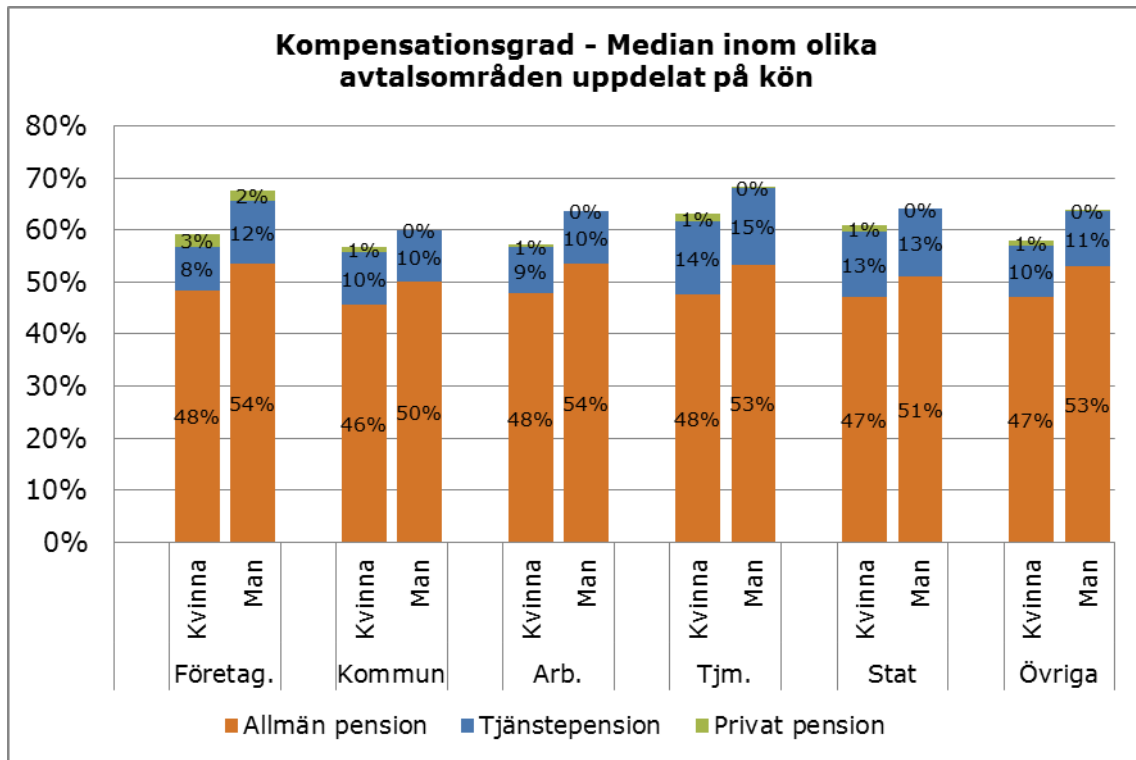
Tabell 6: *Privatanställda tjänstemäns medel- och medianlöner i Sverige och i urvalet, uppdelat på kön och intervall av födelseår. Källa SCB, där 2014 års löner använts.*

Privat tjänsteman								
Födelseår	Medellön i Sverige		Medellön i urvalet		Medianlön i Sverige		Medianlön i urvalet	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1951-1959	46 300	35 400	43 590	33 121	40 100	31 500	40 000	30 357
1960-1969	47 900	38 100	47 811	38 065	41 400	33 500	43 500	34 200
1970-1979	44 100	36 500	46 198	37 964	40 000	33 400	42 800	35 047
1980-1981	38 200	33 300	40 949	36 199	36 000	30 900	39 200	35 000
1951-1981	45 500	36 700	45 560	36 007	40 000	32 900	41 782	32 711

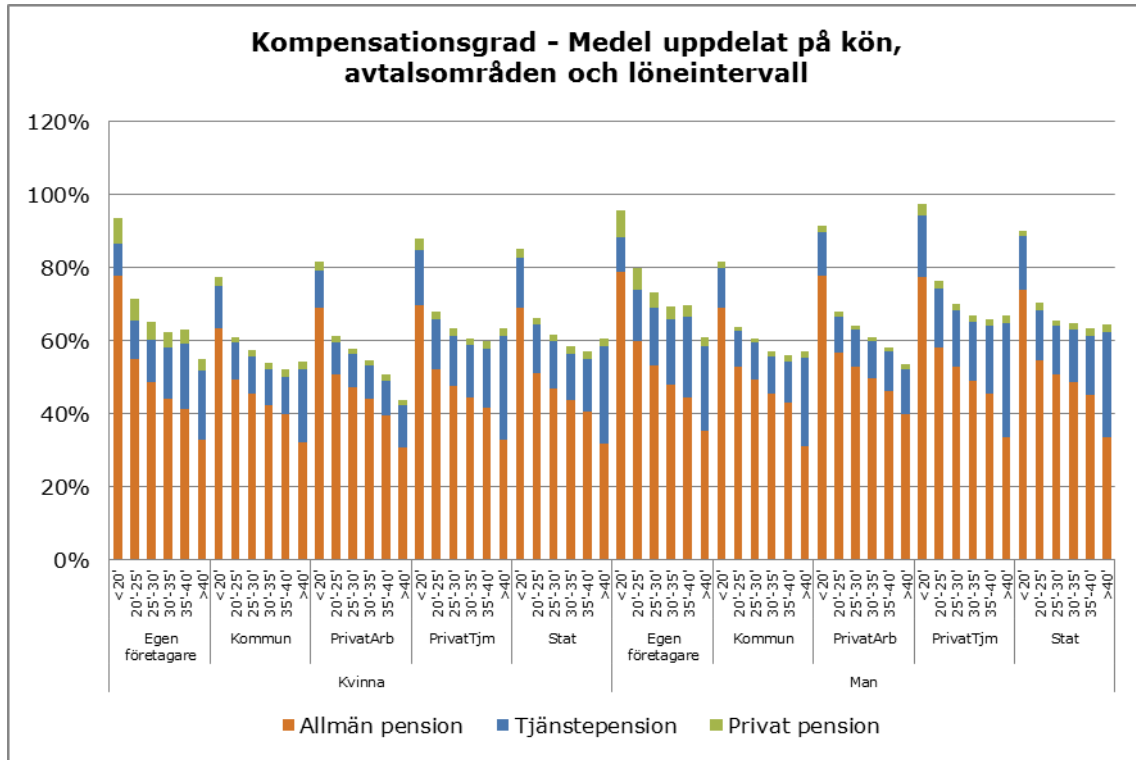
Tabell 7: *Statligt anställdas medel- och medianlöner i Sverige och i urvalet, uppdelat på kön och intervall av födelseår. Källa SCB, där 2014 års löner använts.*

Stat								
Födelseår	Medellön i Sverige		Medellön i urvalet		Medianlön i Sverige		Medianlön i urvalet	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1951-1959	40 600	34 700	42 060	35 737	37 500	31 400	38 619	32 400
1960-1969	40 200	35 800	43 375	38 176	37 900	32 800	40 500	34 852
1970-1979	35 600	33 400	39 289	35 961	34 100	31 500	37 732	34 100
1980-1981	31 100	30 200	34 911	32 875	30 000	28 900	33 986	30 847
1951-1981	38 200	34 300	41 674	36 491	35 800	31 700	38 804	33 372

### Bilaga 3



Figur 2: Kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension för individer födda 1951-1959 med en månadslön mellan 25 000 och 30 000 kronor, uppdelat på kön och avtalstillhörighet (Egen företagare, kommunanställd, privatanställd arbetare, privatanställd tjänsteman, statligt anställd och övriga).



Figur 3: Medel av kompensationsgraden från allmän pension, tjänstepension och privat pension för individer födda 1951-1959, uppdelat på kön, avtalstillhörighet och löneintervall efter att totala kompensationsgrader större än 150 procent tagits bort.