

 **MANDATUM LIFE**  
**RAHAT JA HENKI**



# Eläkestrategia

## Eläkeikä

- Yritys voi vaikuttaa työntekijöiden eläkeikään: aikaistaa, varmistaa jaksamisen tai lykätä eläköitymistä

## Joustot

- Joustojen mahdollistaminen
  - Lyhennetty työaika tai työviikko
  - Pidentetyt lomat

## Hyödyt

- Työnantaja saa vaikutusmahdollisuuden eläköitymiseen
  - Resurssien tehokkuus ja tuottavuus
  - Kustannussäästöt

Esityksen eläkeuudistusta 2017 koskevat tiedot perustuvat työmarkkinakeskusjärjestöjen 26.9.2014 tekemään sopimukseen, joka toimii lainsäädäntötyön pohjana. Lakimuutosten sisältö saattaa vielä muuttua lain valmistelun ja eduskuntakäsittelyn aikana.

# Eläkestrategian rakentaminen



## Lähtötilanteen kuvaus eri henkilöstöryhmittäin

Henkilöstömäärä ja ikärakenne

Vaihtuvuus

Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyystapaukset



## Tarpeet eri henkilöstöryhmille

Ryhmät, joiden toivotaan jaksavan tehtävissään tehokkaina mahdollisimman pitkään (esimerkiksi asiantuntijat)

Ryhmät, joilla on merkittävä riski jaksamisen suhteen (esimerkiksi raskaat fyysiset työtehtävät)



## Miten varaudumme ennakkoon?

Eläkeiän hallinta: alin mahdollinen vanhuuseläkeikä vs. tavoite-eläkeikä, eläkkeen pienenemisen kompensointi

Joustot, kuten osittain varhennettu vanhuuseläke tai lyhennetty työaika



## Ennakointi osana senioriohjelmaa

# Viestintä – olennainen osa eläköitymisen haltuunottoa

- Miten asia käydään läpi eri henkilöstöryhmien kanssa?
  - Esimerkiksi tietyssä iässä osana senioriohjelmia
- Henkilöstön kanssa keskusteltava
  - Millaiset mallit joustoille ja eläköitymiselle on luotu?
  - Miten työntekijä hyötyy eläkestrategiasta?
    - Esimerkiksi joustot ja työssä jaksaminen
- Hyvin toteutettu viestintä auttaa henkilöstöä jaksamaan
  - Tieto käytettävissä olevista joustomahdollisuuksista parantaa motivaatiota ja poistaa turhia huolia
  - Oikeaan aikaan käyty keskustelu eläköitymisestä antaa työntekijälle ja työnantajalle aikaa varautua tulevaan eläköitymiseen

# Miksi eläkestrategia tarvitaan?

- Työntekijällä on jatkossa suuri vapaus vaikuttaa itse eläkkeelle jäämiseensä ja joustoihin ennen varsinaista eläkeikää
  - Alin eläkeikä / tavoite-eläkeikä / ylin eläkeikä
  - Osittain varhennettu vanhuuseläke ja työnantajan velvollisuus järjestää työajat
- Työnantajan kustannus esimerkiksi yhdelle tehottomalle työvuodelle on merkittävä
  - Työntekijän palkka 4 000 €/kk, kustannus sivukuluineen n. 70 000 €/vuosi
  - Entä jos työntekijä jatkaa halutessaan esim. 63 ikävuoden sijaan 70-vuotiaaksi asti?

# Eläkestrategian hyödyt

Tulosvaikutus: oikea-aikainen eläköityminen

- tuo lisätuloja (esimerkiksi avainhenkilöiden sitoutuminen)
- vähentää kustannuksia (**esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeet**)

Työnantajakuva: vastuullinen työnantaja on varautunut myös eläköitymiseen

Työhyvinvointi: joustojen mahdollistaminen varautumalla ennakkoon

Rahoitus: ajoissa toteutetulla järjestelmällä eläköitymisen kustannukset katetaan tehokkaasti

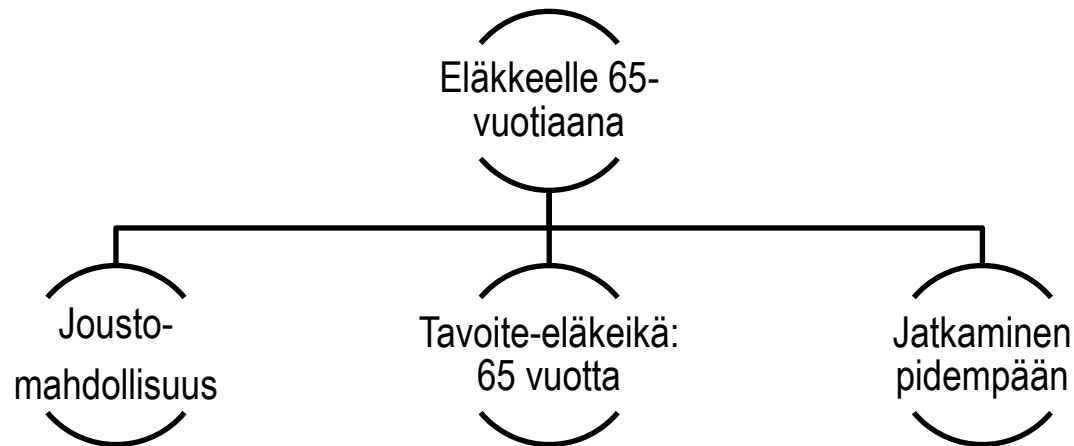
# Eläkemallit



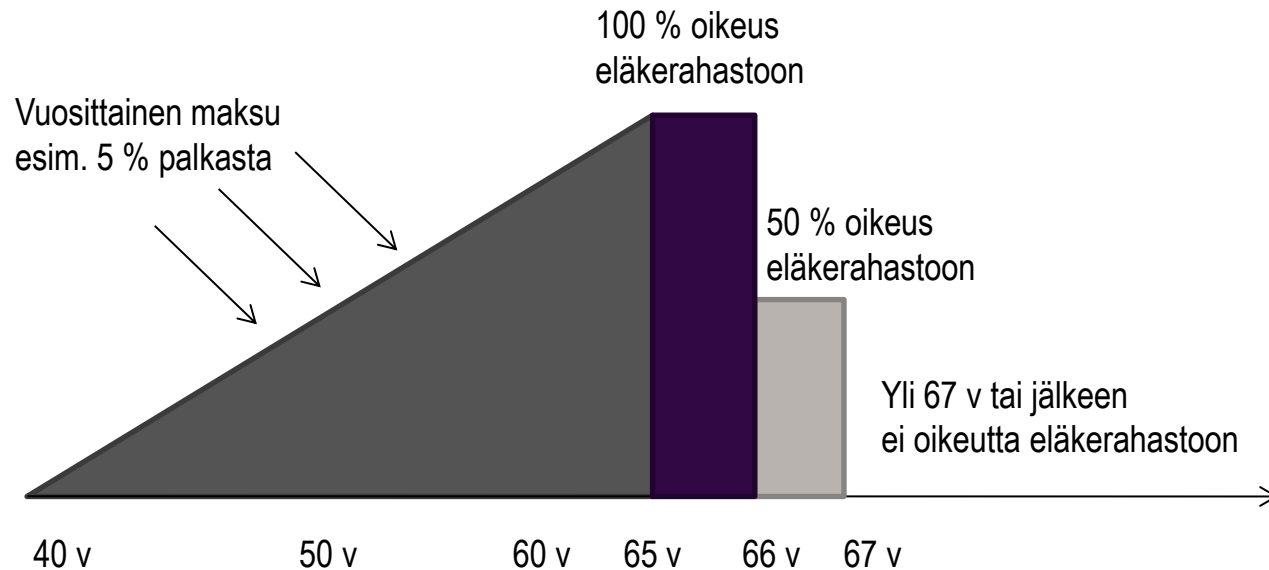


# Eläkemallit – ”Taloeläke”

- Koko henkilöstön / henkilöstöryhmän kattava eläkemalli työnantajan tarpeista lähtien
- Taloeläkkeessä tarjotaan esimerkiksi koko henkilöstölle mahdollisuus jäädä eläkkeelle alimmassa lakisääteisessä eläkeiässä ja määritellään lisäeläkkeen taso, joka riittää korvaamaan tavoite-eläkettä pienemmäksi jäävän eläkkeen
  - Työntekijän ja työnantajan yhteinen etu



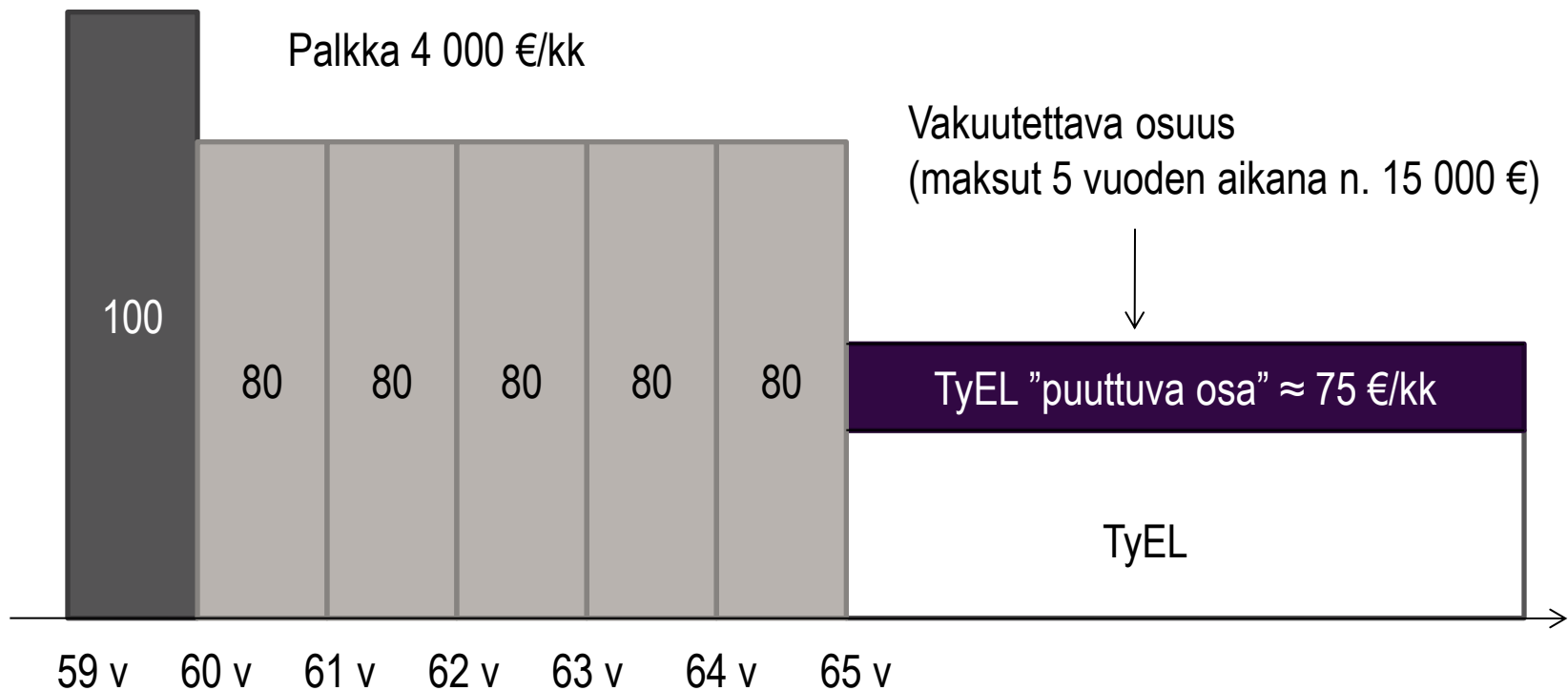
# ”Taloeläke” – eläkkeelle jäämisen vaihtoehdot



- Yritys pystyy ohjaamaan henkilöstön eläköitymistä tarjoamalla työntekijöilleen kustannustehokkaan mahdollisuuden jäädä eläkkeelle alimmassa mahdollisessa eläkeiässä.
- Yrityksellä on mahdollisuus joustaa erityistilanteissa
  - Työkyvyn tai työtehon aleneminen
  - Kannustaa jatkamaan yli alimman eläkeiän

# Joustop (80-80-100)

Palkka  
5 000 €/kk



# Vanhat lisäeläkesopimukset

- Mistä on kyse?
  - Säätiöt / säätiötaustaiset / henkilöstön tai henkilöstöryhmien lisäedut
  - Johtajasopimukset / eläkelupaukset
  - TEL-L
- Jos asia koskee sinun yritystäsi, kannattaa yksityiskohdat käydä läpi asiantuntijan kanssa



# Vanhat henkilöstön lisäeläkkeet

- A) Työnantajan ei tarvitse kompensoida
- B) Työntekijä saa työeläkkeen varhennettuna 63 v, vaikka jäisi ensin pelkälle lisäeläkkeelle
- suojasäännöksen piirissä ovat samat järjestelyt kuin edellisen työeläkemuutoksen vastaavassa suojasäännöksessä eli tell, säätio, kassa, julkisesta siirto, ryhmäeläke joka on edellisten jatko,
  - eläkkeellä olevat saavat ilman varhennusta
  - aktiivit saavat omasta eläkeiästä (esim. 64v 3kk) varhennettuna (0,4 % / kk)
  - vapaakirjat eivät saa varhentaa TyEL:iä 63v





# Eläkestrategia

## Eläkeikä

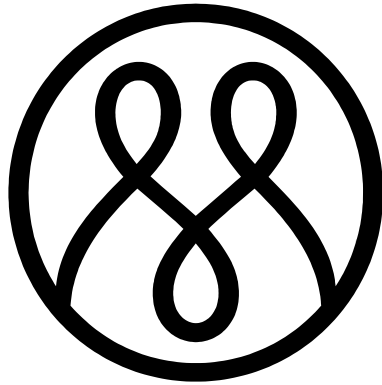
- Yritys voi vaikuttaa työntekijöiden eläkeikään: aikaistaa, varmistaa jaksamisen tai lykätä eläköitymistä

## Joustot

- Joustojen mahdollistaminen
  - Lyhennetty työaika tai työviikko
  - Pidennetyt lomat

## Hyödyt

- Työnantaja saa vaikutusmahdollisuuden eläköitymiseen
  - Resurssien tehokkuus ja tuottavuus
  - Kustannussäästöt



## MANDATUM LIFE

---

- Vakavarainen ja arvostettu finanssiyhtiö.
- Toimii Suomen lisäksi kaikissa Baltian maissa.
- Osa Sampo-konsernia yhdessä If Vahinkovakuutusyhtiön kanssa.
- Palveluksessa 500 vaurastumisen ja varautumisen ammattilaista.
- Hallinnoi 10 miljardin euron sijoitusvarallisuutta.
  
- Markkinaosuudet 2014
  - Yritysassiakkaat 41,1 %
  - Ryhmäeläkkeet 45,4 %
  - Sijoitussidonnaiset ryhmäeläkkeet 60,2 %