



Process om eventuell övergång till nytt pensionsavtal

Förslag till beslut

Förbundsdirektör får i uppdrag att, i förhandling med fackliga parter, teckna lokalt kollektivavtal som reglerar kvarstående i nuvarande pensionsavtal ITP, med kompensation för de arbetstagare som omfattas av ITP1.

Sammanfattning av ärendet

När Göteborgsregionens kommunalförbund 2001 blev medlem i arbetsgivarorganisation (idag Sobona) och fick kollektivavtal behöll kommunalförbundet ITP som pensionslösning. Detta skedde i samråd med arbetsgivarorganisationen och föregicks av en extern utredning. Tidigare har ITP och det kommunala pensionsavtalet KAP-KL/AKAP-KL varit snarlika, men den 1 januari 2023 gjordes det kommunala pensionsavtalet om. Efter löpande dialog med Sobona och fackliga parter beslutade GR hösten 2025 att genomföra en oberoende utredning kring konsekvenser av en eventuell övergång till från ITP till AKAP-KR.

En extern oberoende utredning har nu genomförts. Rapporten visar bland annat att en övergång från ITP till AKAP-KR troligen skulle innebära en minskad pension för en större andel av arbetstagarna med förmånsbaserad pension, ITP2 (födda 1978 eller tidigare). Arbetstagarna med premiebaserad pension, ITP1 (födda 1979 eller senare) skulle däremot gynnas av en övergång då det bland annat skulle innebära 1,5 % högre pensionspremier.

Utredningen visar på olika möjliga vägar framåt. Om det inte är viktigt för GR och fackliga parter att ha samma pensionsavtal som kommuner och regioner är konsultens rekommendation att GR står kvar i ITP, men med kompensation för ITP1 utifrån de högre premierna i AKAP-KR. Detta behöver regleras i ett lokalt kollektivavtal.

GR har, i dialog med fackliga parter, landat i att ta fram ett förslag på kollektivavtal som innebär att GR står kvar i ITP pensionsavtal, men att villkoren för ITP1 följer de för denna grupp mer förmånliga villkoren i AKAP-KR. Villkoren för ITP2 föreslås fortsatt följa ITP-avtalet.

Beslutsunderlag

Rapport extern pensionsutredning

Bakgrund och syfte

När GR 2001 blev medlem i arbetsgivarorganisation (idag Sobona) och fick samma kollektivavtal som kommuner och regioner, valde arbetsgivaren i samråd med arbetsgivarorganisationen att kvarstå i nuvarande pensionsavtal ITP. Beslutet föregicks av en extern utredning kring konsekvenserna av en övergång och utifrån att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare. Utredningen visade att det fanns överskottsmedel på 6,9 miljoner kronor i SPP Liv som skulle gå förlorade vid byte av pensionssystem. 2003 var överskottsmedlen hos SPP Liv konsumerade. 2017 genomfördes en ny oberoende utredning. De båda pensionsavtalen var då snarlika och bestod av både förmånsbestämd och avgiftsbaserad pensionslösning. Utredningen visade att det fanns fördelar och nackdelar med båda avtalen och kommunalförbundet, i dialog med lokala fackliga, valde att fortsatt kvarstå i ITP.

2023 införde SKR/Sobona ett nytt pensionsavtal där förmåns- och avgiftsbaserade KAP-KL/AKAP-KL ersattes med AKAP-KR som är helt avgiftsbaserat. Samtidigt höjdes premierna i AKAP-KR med 1,5 % till 6 % för lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 % för överstigande del. Inom AKAP-KR betalas pensionen in så länge arbetstagaren är i tjänst. AKAP-KR är ett transparent system där arbetsgivaren lätt kan beräkna framtida kostnader, samtidigt som det är svårt för arbetstagare att beräkna framtida pension. I kommuner och regioner infördes det nya pensionsavtalet med särskild övergångshantering där majoriteten av arbetstagarna med förmånsbaserad pensionslösning valde att stå kvar i KAP-KL.

ITP via Alecta, som GR har idag, är en åldersbaserad pensionslösning där medarbetare födda 1979 eller senare omfattas av avgiftsbaserade ITP1 och medarbetare födda 1978 eller tidigare omfattas av förmånsbaserade ITP2. För ITP1 är pensionspremierna idag 4,5 % för lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % för överstigande del. För ITP1 betalas pensionen idag in till 66 års ålder. För ITP2 är pensionen idag färdigbetald vid 65 års ålder. ITP2:s förmånsbaserade pensionslösning innebär en svårighet för arbetsgivare att beräkna framtida kostnader, samtidigt som den ger arbetstagare en tydligare bild över sin framtida pension.

Efter löpande dialog med Sobona och fackliga parter beslutade GR hösten 2025 att genomföra en oberoende utredning kring konsekvenser av en eventuell övergång till från ITP till AKAP-KR. En extern pensionskonsult anlätades.

Utredningen visade bland annat att en övergång från ITP till AKAP-KR skulle innebära att arbetstagare som omfattas av ITP1, cirka hälften av arbetstagarna på GR, skulle få 1,5 % *högre* premier till en kostnad om cirka 0,9 miljoner kronor per år. Samtidigt skulle ett stort antal anställda som omfattas av ITP2 få *lägre* inbetalning till pension, motsvarande cirka 2,2 miljoner kronor per år. Dock skulle troliga krav på kompensation för dessa arbetstagare samtidigt innebära en *ökad kostnad* på cirka 0,4-2,2 miljoner kronor per år beroende på vilken kompensationsmodell som skulle användas. En övergång skulle även innebära tid och resurser för förhandlingar och avancerade beräkningar. Arbetstagare som vid eventuell övergång 2027 är 59 år eller äldre skulle få

möjlighet att kvarstå i ITP2, varför den gruppen är exkluderad från uträkningarna. Kostnaderna är beräknade utifrån löner och inkomstbasbelopp 2025.

En övergång till AKAP-KR skulle även innebära att GR går miste om stora premierreduktioner utifrån ett överskott hos Alecta, ett överskott som dessutom förväntas öka. En övergång skulle dessutom innebära ökad administration utifrån att GR skulle behöva administrera två pensionsystem parallellt under en längre tid – potentiellt *tre* pensionsystem utifrån viss rätt för arbetstagare att fortsatt kvarstå i KAP-KL vid byte mellan arbetsgivare med AKAP-KR.

En fördel med AKAP-KR är att pensionskostnaden skulle bli avsevärt mer transparent än med ITP. En annan fördel är att GR skulle tillhöra det pensionsavtal som de flesta andra arbetsgivare inom kommunal sektor. Samtidigt rekryteras cirka hälften av GR:s arbetstagare från andra sektorer än kommuner och regioner.

Utredningens slutsats är att om det inte är viktigt för parterna att ha samma pensionsvillkor som kommuner och regioner rekommenderas GR att stå kvar i ITP, men med kompensationer för ITP1. Detta behöver regleras i ett lokalt kollektivavtal.

Förvaltningens bedömning

Utifrån resultatet av utredningen har GR fört dialog med fackliga parter om möjliga vägar framåt och vad som bör ingå i ett lokalt kollektivavtal. En viktig aspekt är att det som beslutas ska vara hållbart över tid och följa en tydlig logik, och inte bara plocka russin ur kakan. Det är också viktigt att GR fortsatt är en attraktiv arbetsgivare med marknadsmässiga pensionsvillkor.

Förvaltningen bedömer att en övergång till AKAP-KR riskerar försämra villkoren för en stor andel av arbetstagarna på GR, vilket skulle innebära oro hos flera arbetstagare och kostnad för troliga kompensationer. Tillsammans med de ökade premierna för de som idag omfattas av ITP1 skulle övergång till AKAP-KR kunna innebära ökade kostnader på cirka 3 miljoner extra per år. Det skulle också ta tid och resurser, inte bara i övergången utan även under lång tid framöver utifrån att behöva administrera flera pensionsavtal parallellt.

Att i stället stå kvar i ITP med justering för ITP1 utifrån villkoren i AKAP-KR, skulle innebära förbättringar för cirka hälften av arbetstagarna på GR och oförändrade villkor för övriga – till en lägre kostnad än vid en övergång. Arbetstagarna på GR som omfattas av ITP2 bedöms redan ha förmånliga pensionsvillkor där flertalet dessutom skulle få sämre pensionsvillkor vid en övergång, varför arbetsgivaren inte ser behov av kompensation för dessa arbetstagare.

Efter dialog med fackliga parter har GR landat i följande ställningstagande:

- GR står kvar i ITP, där
 - **villkoren för ITP1** justeras för att vara mer i linje med AKAP-KR - Detta skulle innebära att premierna höjs fr.o.m. 2027 med 1,5 %, och betalning till pension skulle fortsätta så länge arbetstagaren är i tjänst
 - **villkoren för ITP2** fortsätter följa ITP-avtalet
- Pensionsvillkoren på GR följer eventuella framtida ändringar inom respektive pensionsavtal (utifrån vad som är möjligt administrativt).
- Ovan regleras i ett lokalt kollektivavtal som gäller tills vidare från och med 1 januari 2027, med längre uppsägningstid på cirka 12-18 månader.

Kostnaden för ovan förslag uppskattas till cirka 0,9 miljoner kronor extra per år utifrån 2025 års siffror. Denna siffra kommer troligtvis öka utifrån framtida löneökningar och eventuella förändringar i pensionsavtalen. Längre fram tillkommer även kostnad för fortsatt inbetalning till pension efter 66 års ålder för arbetstagare som omfattas av ITP1.

Merkostnaden planeras läggas till övriga kostnadsökningar i form av lönerevisioner och omkostnadsökningar som uppkommer och ligga till grund för timpriset som justeras löpande.

Även om utveckling av GR:s pensionsvillkor är förenad med kostnader, skulle det innebära att GR även fortsatt upplevs som en attraktiv arbetsgivare med marknadsmässiga pensionsvillkor.

Gitte Caous

Förbundsdirektör

Malin Ankarhem

Avdelningschef

Göteborgsregionens Kommunalförbund
Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Göteborgsregionens Kommunalförbund	1
Bakgrund	3
Sammanfattning	3
Förutsättningar	4
Pensionssystem	4
ITP-planen	5
Pensionsplaner inom kommunal sektor	8
Behålla tidigare pensionsplan	9
Jämförelser	10
Huvudsakliga skillnader	10
ITP1 och AKAP-KR	10
ITP2 och AKAP-KR	11
Ersättning vid sjukdom	12
Skillnader i kostnad och inbetalning till pension	13
Beräkningsmetod	13
Premiereduktioner i ITP2	14
Premiejämförelse ITP1 och AKAP-KR	15
Premiejämförelse ITP2 och AKAP-KR	15
Övriga skillnader	17
Modeller för eventuell kompensation	19
Alternativ framåt	20
Slutsats	23

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Bakgrund

Göteborgsregionens Kommunalförbund (GR) är sedan ett antal år sedan medlem i den arbetsgivarorganisation som idag heter Sobona. Det innebär normalt att de anställda omfattas av pensionsavtal enligt kommunala kollektivavtal, bland annat AKAP-KR. GR har i samråd med Sobona valt att stå kvar i tidigare pensionslösning (ITP) i samband med att GR blev medlem i Sobona och fick kollektivavtalet Allmänna bestämmelser då stora s.k. överskottsmedel i dåvarande SPP annars skulle ha gått förlorade i början på 2000-talet. Undantaget är dock inte formaliserat i form av ett lokalt kollektivavtal.

De anställda i GR omfattas idag av ITP-planen (ITP1 & ITP2) genom Collectum och där ITP2 är försäkrad i Alecta. Alternativ ITP (10-taggare) förekommer inte, men inte heller Flexpension eller Deltidspension (DTP) som förekommer i de allra flesta ITP-an slutna företag.

Idag omfattas ca. 50% av GR:s anställda ITP2, vilket även speglas bland de nyrekryterade.

Denna utredning utgår från att ett eventuellt nytt pensionsavtal införs 1 januari 2027 och syftar till att utreda och tydliggöra konsekvenserna av en ett byte.

Samtliga belopp i denna utredning är exklusive särskild löneskatt.

Sammanfattning

I det fall GR övergår från ITP till AKAP-KR uppstår ett antal konsekvenser. Det finns en del detaljer som skiljer sig åt: ersättning vid lång sjukdom, ersättning till efterlevande vid dödsfall och möjlighet till avtrappning och/eller slutbetalning nära pensioneringen. Den största och viktigaste skillnaden uppstår dock i sparat till pension.

AKAP-KR har 1,5 procentenhet högre pensionspremie än ITP1. Det innebär en högre kostnad för anställda som idag omfattas av ITP1. Kostnadsökningen för GR uppgår för dessa anställda till ca 0,9 mkr/år vilket motsvarar ungefär vad Flexpension eller DTP hade kostat. Dessa anställda får en högre inbetalning till pension vid byte av pensionsplan.

Att jämföra AKAP-KR med ITP2 är svårare, då ITP2 är en s.k. förmånsbestämd pensionsplan som dessutom omfattas av olika premiereduktioner i syfte att sänka pensionskostnaden utan att de anställdas pensionsutfall påverkas. Vid byte av kollektivavtalad pensionsplan tillåts i normala fall anställda som fyllt 60 år kvarstå i den

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

gamla planen. Vid byte till eller från en kommunal pensionsplan är gränsen 58 år, dock krävs i båda fallen ett godkännande från ITP-Nämnden och motsvarande i kommunal sektor.

Vad som rekommenderas beror på hur viktigt det är att GR omfattas av samma villkor som kommuner och regioner. GR är medlemmar i Sobona vilket normalt innebär att AKAP-KR ska tillämpas enligt kollektivavtalet.

I det fall GR beslutar att gå över till AKAP-KR rekommenderas att anställda födda 1968 eller tidigare kvarstår i ITP2. Övriga anställda som omfattas av ITP2 kan eventuellt kompenseras och då med PTK:s justerade tabell.

I det fall det inte är viktigt för att följa Sobonas/SKR:s pensionsavtal rekommenderas att kvarstå i ITP men med en justerad premie för anställda med ITP1.

Förutsättningar

Pensionssystem

Premiebestämd pension

Premiebestämd pension innebär att premien är förutbestämd, oftast i procent av lön. Det innebär att arbetsgivaren alltid kan förutse kostnaden, till exempel vid rekrytering eller budgetering. Den anställde vet däremot inte vad pensionsutfallet kommer att bli, utan det beror på en rad olika faktorer som till exempel avgiftsuttag i försäkringen och avkastning på kapitalet. Allt överskott som uppstår tillfaller den anställde som också ansvarar för hur pensionskapitalet placeras och därmed hur stor pensionen blir.

Förmånsbestämd pension

Förmånsbestämd pension innebär att pensionsutfallet är bestämt i förväg. Hur stor pensionen blir definieras oftast som en procentsats av slutlönen, oftast med olika procentsatser i olika löneintervall. ITP2 ger till exempel 10 % av pensionsmedförande lön på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp¹ per år, 65 % på lönedelar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och 32,5 % på lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. För att få full förmån krävs att den anställde omfattats av pensionsplanen under ett antal år, i Sverige normalt 30 år. I annat fall reduceras den förmånsbestämda pensionen i relation till beräknad tjänstetid.

¹ Inkomstbasbeloppet uppgår 2025 till 80 600 kr. 7,5 inkomstbasbelopp motsvarar en månadslön som uppgår till 50 375 kr.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Premien som arbetsgivaren betalar är helt individuell och svår att förutsäga. Förenklat beräknas den som mellanskillnaden mellan det kapital som ska finnas på den anställdes pensionsförsäkring på pensionsdagen och det kapital som finns nu. Denna beräkning görs varje gång någon förutsättning förändras, till exempel lön eller inkomstbasbelopp. Mellanskillnaden betalas sedan av fram till 65 års ålder. Ett exempel kan vara två anställda med samma lön och i samma ålder. Båda behöver ha 5 mkr i pensionsförsäkringen vid 65 och en av dem har 2 mkr idag medan den andre har 3 mkr.

Det innebär i princip att arbetsgivaren betalar 50 % mer för den anställda det lägre pensionskapitalet.

I det fall försäkringsbolagets kapitalförvaltning genererar överskott tillfaller det arbetsgivaren. ITP2 är försäkrade i Alecta som för närvarande fördelar överskott genom bland annat en rabatt på ITP2 Ålders- och Familjepension som uppgår till 25 %. För 2026 är rabatten fastställd till 35 % och Alectas analytiker har i ett flertal scenarier konstaterat att i framtiden kommer överskottet sannolikt att öka. För närvarande utreder de metoder för att fördela överskott i det fall premierabatter inte räcker till.

ITP-planen

ITP finns i två huvudsakliga versioner, ITP1 och ITP2. I de allra flesta organisationer omfattas anställda som är födda 1978 eller tidigare av ITP2 medan de som är födda 1979 eller senare alltid omfattas av ITP1, vilket också gäller för GR. Organisationer som anslutits till ITP-planen efter april 2006 kan ha ITP1 för samtliga anställda oavsett ålder. En arbetsgivare kan också komma överens med en anställd född 1978 eller tidigare att ITP1 ska tillämpas, men då under förutsättning att den pensionsmedförande lönen vid övergångstillfället överstiger 10 inkomstbasbelopp (IBB) (2025: 806 000 kr/år).

I de flesta kollektivavtal som tillämpar ITP har parterna förhandlat fram en extra pensionsavsättning som en del i lönerörelsen. Premien går under benämningen Deltidspensionspremie (DTP) eller Flexpension beroende på avtalsområde. Premien varierar i dagsläget mellan 0,4 % och 2,6 % av den pensionsmedförande lönen beroende på avtalsområde och omförhandlas i samband med lönerörelsen då premien normalt tas ur löneutrymmet. GR omfattas inte av DTP eller Flexpension.

ITP1

ITP1 är en premiebestämd pension. Det innebär att kostnaden, dvs pensionspremien är fastställd, ofta i procent av lön. Eventuell efterlevandepension bekostas av den

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

anställda genom att en del av premien till ålderspension i stället bekostar efterlevandepensionen. ITP1 tjänas in från 25 års ålder och betalas till 66 år, men arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att fortsätta att betala.

Premien beräknas på varje enskild månads kontant utbetalade bruttolön. Då en anställd är föräldraledig (i maximalt 13 månader) eller ledig för tillfällig vård av barn träder premiefrielseförsäkringen in så att pensionsinbetalningen baseras på ordinarie lön. Detsamma gäller från den 15:e sjukdagen då sjukpenning börjar betalas ut. I jämförelsen nedan om kostnad och inbetalning är det endast premien till ålderspension som tas med eftersom eventuell efterlevandepension tas ur den premien. I ITP1 ingår en sjukpension som ger ersättning vid långvarig sjukdom.

ITP2

ITP2 är en huvudsakligen förmånsbestämd pension och består av Ålderspension, Familjepension (på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp), Sjukpension och ITPK (en kompletterande premiebestämd del). För full ålders- och familjepensionsförmån behöver den anställde ha omfattats av ITP2 i minst 360 månader.

De fastställda förmånerna med full tjänstetid är:

Löneintervall	ITP2 Ålderspension	ITP2 Familjepension	ITP2 Sjukpension
0 – 7,5 IBB ¹	10 %	0	10 %*
7,5 – 20 IBB	65 %	32,5 %	65 %
20 – 30 IBB	32,5 %	16,25 %	32,5 %

* För sjukpension är gränsen 10 prisbasbelopp

Eftersom pensionsutbetalningen baseras på slutlönen finns i ITP-avtalet vissa begränsningar för att skydda arbetsgivaren från extremt höga premier:

- Lönekapning innebär att det finns ett tak för höjning av den pensionsmedförande lönen de fem sista åren innan pensionering. Vid lönehöjning över taket kan den anställdes pensionsförmåner baseras på en lägre lön än vad arbetsgivaren anmält.
- Premiemaximering innebär att premien för den förmånsbestämda ålderspensionen inte får överstiga vissa procentsatser av lönen. Under 2025 är premien maximerad till 6 % av lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 53,7 % på lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp (2026: 5,8 % respektive 52,3%).

¹ Inkomstbasbeloppet uppgår 2025 till 80 600 kr. 7,5 inkomstbasbelopp motsvarar en månadslön som uppgår till 50 375 kr.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Den anställdes pensionsutfall påverkas inte, utan premiemaximering bekostas av den så kallade utjämningspremien som tas ut av alla ITP2-försäkringar.

Inom ITP2 finns det också ett så kallat omtarifferingsavdrag som sänker kostnaden. Det beror på att Alecta inte får höja premien för befintlig avtalad pensionsförmån. När Alecta ändrar de försäkringstekniska grunderna så att priset höjs reducerar omtarifferingsavdraget kostnaden. Den anställdes pensionsutfall påverkas inte.

En viktig del i sammanhanget är att ITP2 alltid är slutbetalad vid 65 år eftersom pensionsförmånen är bestämd från den tidpunkten. I det fall arbetsgivaren vill fortsätta att betala pensionspremier är det till ITP1.

ITP2 kan slutbetalas av Alecta i det fall den anställda avslutar sin anställning i pensioneringssyfte efter 62 års ålder.

Då en anställd blir långtidssjuk betalar arbetsgivaren premien till och med den 90:e sjukdagen, därefter träder premiefrielse in. Vid föräldraledighet kan arbetsgivaren avanmäla den anställda från ITP2, dock rekommenderar PTK och Svenskt Näringsliv att premien upprätthålls i 11 månader.

I jämförelsen nedan om kostnad och inbetalning är det premien till Ålderspension, Familjepension och ITPK som tas med, men även utjämningspremien som till viss del bekostar ålderspensionen. Familjepensionen tas med eftersom den i ITP1 tas ur ålderspensionspremien och jämförelsen i annat fall inte blir korrekt.

I det fall den anställda lämnar ITP2 bildas ett fribrev för Ålders- och Familjepension samt ITPK. De förmånsbestämda förmånerna räknas normalt årligen upp med ett pensionstillägg som baseras på prisbasbeloppets förändring.

ITP2 Ålders- och Familjepension är under 2025 rabatterad med 25 % och 2026 blir rabatten höjd till 35%.

Deltidspensionspremie/Flexpension (DTP)

Deltidspensionspremie (DTP), eller Flexpension (nedan kallade DTP), innebär att en viss procent av den pensionsmedförande lönen avsätts som en komplettering till den anställdes befintliga ITP 1- eller ITPK-försäkring inom ITP2.

DTP består av två delar,

- Mer pengar till tjänstepensionen
- Ökad möjlighet till deltid i slutet av arbetslivet.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

DTP gäller för de flesta anställda inom Svenskt Näringslivs kollektivavtalsområden men med olika villkor beroende på avtalsområde. Premien byggs successivt ut för att matcha märket på arbetsmarknaden, med målsättningar upp mot 2,0 %. Det är dock en stor variation mellan olika avtalsområden, intervallet är mellan 0,4 % upp till 2,6 % (februari 2026). Medelvärdet är 1,65 % och Medianen är 1,5 %. I samtliga avtal med Unionen med ett undantag (djurparker) är premien 1,5 %.

Premien tas oftast från löneökningsutrymmet vid avtalsförhandlingarna.

GR omfattas idag inte av DTP, då förbundet inte omfattas av kollektivavtal med arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv.

Pensionsplaner inom kommunal sektor

Inom kommunal sektor finns flera olika pensionsplaner, aktuellt i detta fall är främst AKAP-KR och i viss mån KAP-KL.

AKAP-KR

AKAP-KR infördes 2023 och samtliga anställda inom kommunal sektor som antingen omfattades av den tidigare pensionsplanen AKAP-KL eller som omfattades av KAP-KL, men inte tjänat in en livränta genom förmånsbestämd ålderspension, gick över till AKAP-KR. De anställda som omfattats av KAP-KL förmånsbestämd ålderspension eller hade en fast lön som översteg 44 375 kr/månad den 31/12-2022 fick en valmöjlighet att stå kvar i KAP-KL eller gå över till AKAP-KR med en förhöjd premie (under en begränsad period). I det fall GR väljer att gå över till AKAP-KR kommer detta att gälla samtliga befintliga anställda, se dock avsnitt om KAP-KL nedan.

AKAP-KR tjänas in så länge den anställde uppbär lön, men också vid föräldraledighet.

I jämförelsen nedan om kostnad och inbetalning är det premien till ålderspension samt premien för det obligatoriska familjeskyddet som tas med.

KAP-KL

KAP-KL är en kombinerad premiebestämd och förmånsbestämd pensionsplan. Pensionsplanen ersattes 2023 av AKAP-KR, dock kunde anställda som omfattades av förmånsbestämd pension i KAP-KL välja att stå kvar (vilket ca 75 % gjorde). Kostnad för den premiebestämda delen är 4,5 % av pensionsmedförande lön. Den förmånsbaserade pensionen har en förmån som uppgår till 55 % - 57 % av pensionsmedförande lön

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp¹ och 27,5 % - 28,6 % på lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. För full förmån krävs att den anställde tillhört KAP-KL eller tidigare liknande pensionsplan inom kommunal sektor i minst 30 år.

Vid eventuell övergång till AKAP-KR kommer samtliga anställda omfattas. En nyanställd efter övergången som omfattats av KAP-KL i tidigare anställning har rätt att behålla den pensionsplanen vid anställning hos GR under förutsättning att det inte har gått mer än 90 dagar sedan den tidigare anställningen med KAP-KL. Vid anställningstillfället kan dock GR komma överens med den anställde att AKAP-KR ska gälla i stället. Enligt Sobona är det inte möjligt att reglera detta i ett lokalt kollektivavtal, utan en individuell överenskommelse krävs.

För en anställd som lämnar KAP-KL bildar den förmånsbestämda pensionen ett fribrev (livränta). Fribrevet räknas upp årligen med prisbasbeloppets utveckling.

Behålla tidigare pensionsplan

- Anställd som vid övergångstillfället omfattas av ITP Sjukpension hos Alecta, dvs sjukskriven till minst 25 % i mer än 90 dagar i följd eller 105 dagar under en 12 månadsperiod, kommer att kvarstå i ITP fram till dess de inte längre är sjukskrivna eller tills de uppnår pensionsåldern. Orsaken är att de är pågående försäkringsfall. GR har idag (2025-10-06) 97 anställda som omfattas av ITP1 varav en är sjukskriven, och 108 anställda som omfattas av ITP2 varav 6 är sjukskrivna.
- Collectum har bekräftat att anställd som vid övergångstillfället är 60 år eller äldre kan kvarstå i ITP2. Det är dock möjligt vid övergång mellan ITP och kommunala pensionsplaner att de anställda som uppnår 59 års ålder under övergångsåret (dvs. 58 år vid övergångstillfället) kvarstår i den gamla pensionsplanen. Vid en eventuell övergång 2027-01-01 kommer alltså anställda födda 1968 eller tidigare att kunna kvarstå i ITP. Om en grupp ska kvarstå i ITP krävs dock ett formellt godkännande från ITP-Nämnden och motsvarande inom kommunal sektor.

Övergång från ITP till annan kollektivavtalad pension görs vid samma tidpunkt oavsett om den anställde omfattas av ITP1 eller ITP2 med undantag av ovanstående. ITP-Nämnden kan eventuellt medge ett undantag från detta, men sannolikheten för det är inte stor.

¹ Inkomstbasbeloppet uppgår 2025 till 80 600 kr. 7,5 inkomstbasbelopp motsvarar en månadslön som uppgår till 50 375 kr.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Jämförelser

I analysen är det i huvudsak tre olika jämförelser som är relevanta. De är:

- ITP1 jämförd med AKAP-KR
- ITP2 jämförd med AKAP-KR
- ITP Sjukpension jämförd med AGS-KL

Premier för riskförsäkring, dvs ITP Sjukpension, AGS-KL och premiefrielse undantas från jämförelsen då kostnaden för dessa är mycket begränsad i jämförelse med övriga premier. Det är också svårt att jämföra dessa kostnader då AGS-KL inte betalar sjukpension på lönedelar överstigande 10 prisbasbelopp efter den 90:e sjukdagen, utan arbetsgivaren betalar då i stället sjuklön. I samtliga alternativ tillkommer riskpremierna och sjuklön utöver premier till ålders- och familjepension vilket innebär att den anställdes inbetalningar inte påverkas.

Till sist kommer vissa särskilda villkor i pensionsplanerna diskuteras.

Huvudsakliga skillnader

ITP1 och AKAP-KR

För ITP1 är det i huvudsak premienivån som skiljer sig. Ålderspensionspremier för ITP1 uppgår till 4,5 % av den pensionsmedförande lönen upp till 7,5 IBB/år och 30 % på lönedelar mellan 7,5 och 30 IBB/år.

AKAP-KR ger en högre premie där ålderspensionspremier uppgår till 6,08 % av den pensionsmedförande lönen upp till 7,5 IBB/år och 31,58 % på lönedelar mellan 7,5 och 30 IBB/år. För jämförelsens skull inkluderas premien för Familjeskydd AKAP-KR, då den i ITP1 är frivillig och tas från ålderspensionspremier.

Baserat på löneuppgifter från Collectum under oktober uppgår merkostnaden för AKAP-KR till ca 0,9 mkr/år.

I det fall GR hade omfattats av DTP eller Flexpension hade premierna sannolikt inte skiljt sig nämnvärt mellan pensionsplanerna.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

ITP2 och AKAP-KR

ITP2 är däremot en till stora delar förmånsbestämd pensionsplan med vissa premiebestämda inslag (ITPK). Premien för ITP2 är helt individuell och kan skilja sig mycket mellan anställda trots liknande ålder och lön. Premien för ITP2 Ålders- och Familjepension syftar till att pensionen ska vara färdigbetald vid den anställdes 65-årsdag. I det fall GR övergår till AKAP-KR bildar intjänad ITP2 ett fribrev och fortsatt intjänande blir i AKAP-KR. Den totala pensionen vid 65 år från båda planerna blir ju då summan av de båda.

För samtliga anställda med ITP2 är premien för AKAP-KR ca 1,2 mkr/år lägre än för ITP2. I det fall födda 1967 och tidigare kvarstår i ITP2 blir skillnaden ca 1,0 mkr/år.

Eftersom Alecta reducerar premierna för ITP2 på olika sätt och då står för en del av kostnaden blir skillnaden i inbetalning till pension avsevärt högre än skillnaden i premie. För samtliga anställda med ITP2 är inbetalningen för AKAP-KR ca 3,5 mkr/år lägre än för ITP2. I det fall födda 1967 och tidigare kvarstår i ITP2 blir skillnaden ca 2,4 mkr/år.

Nedan finns tre exempel bland anställda i GR som visar hur det kan se ut:

1. Den anställda är född 1968 och har en pensionsmedförande årslön på ca 700 kkr. ITP2 kostar 6 893 kr/mån men inbetalningen till pension är 8 418 kr/mån. Skillnaden beror på ett omtarifferingsavdrag om 743 kr/mån och premiereduktion (25 % rabatt) om 1 014 kr/mån. Premien för AKAP-KR skulle bli 5 551 kr/mån. I detta fall innebär en övergång till AKAP-KR att inbetalningen till pension minskar med 2 867 kr/månad.
2. Den anställda är född 1969 och har en pensionsmedförande årslön på ca 715 kkr. ITP2 kostar 9 977 kr/mån men inbetalningen till pension är 15 376 kr/mån. Skillnaden beror på en premiereduktion (25 % rabatt) om 3 546 kr/mån och en premiemaximering om 2 092 kr/mån. Premien för AKAP-KR skulle bli 5 969 kr/mån. I detta fall innebär en övergång till AKAP-KR att inbetalningen till pension minskar med 9 407 kr/månad.
3. Den anställda är född 1974 och har en pensionsmedförande årslön på ca 580 kkr. ITP2 kostar 1 160 kr/mån och inbetalningen till pension är densamma. Det beror på att ITP2 Ålderspension redan är slutbetald så att det endast är ITPK och utjämningspremien som debiteras. Premien för AKAP-KR skulle bli 2 940 kr/mån. I detta fall innebär en övergång till AKAP-KR att inbetalningen till pension ökar med 1 780 kr/månad.

Skillnaden mellan de anställda i exempel 1 och 2 beror på att anställd i exempel 2 sannolikt har haft en stark löneutveckling de senaste åren och det är relativt få år kvar

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

att betala in det kapital som behövs. Att premien för anställd 3 är låg beror på en lägre lön än tidigare då den anställde gått ner i arbetstid. ITP2 Ålders- och Familjepension är slutbetalade eftersom pensionsförmånen efter lönesänkning är lägre eller lika med redan intjänad pension.

DTP/Flexpension

I det fall GR hade omfattats av DTP eller Flexpension om 1,5 % hade kostnaden för anställda med ITP2 ökat med ca 1,0 mkr/år varav ca 300 kkr/år avser anställda födda 1968 eller tidigare.

Ersättning vid sjukdom

I kollektivavtalen består ersättningen under de 14 första sjukdagarna av sjuklön från arbetsgivaren. Under dag 15–90 utgår sjukpenning från Försäkringskassan som kompletteras av sjuklön från arbetsgivaren. Från den 91:a sjukdagen träder tjänstepensionsavtalen in i stället för arbetsgivaren.

I ITP-planen utgår då sjukpension utöver sjukpenning. Sjukpensionen baseras på den pensionsmedförande lönen vilket för ITP1 är ett genomsnitt av de senaste 12 månadernas pensionsmedförande lön. I ITP2 definieras den pensionsmedförande årslönen som fast månadslön x 12,2. Inom den kommunala sektorn finns AGS-KL, tecknad hos AFA Försäkring samt sjuklön enligt AB, kap 28, moment 7.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Förmånerna skiljer sig en del åt, se tabell nedan:

	Sjukpenningtid 80 %		Sjukpenningtid 75 %		Aktivitets- eller sjukersättning (7,5 PBB)	
	ITP	AGS-KL	ITP	AGS-KL	ITP	AGS-KL
O – 10 PBB ¹	10 %*	10 %**	-	-	15 %	15 %
10 PBB – 20 IBB	65 %	77,6 %***	65 %	72,75 %***	65 %	65 %
20 IBB – 30 IBB	32,5 %	77,6 %***	32,5 %	72,75 %***	32,5 %	32,5 %

* I maximalt 360 dagar

** I maximalt 360 dagar (0,12887 % av sjukpenningbeloppet)

*** Inklusive sjukpenning

Sjukpenningnivån kan sjunka till 75 % efter 364 dagar. Enligt villkoren för AGS-KL ökar då ersättningsnivån för dagsersättning till 13,746 % av sjukpenningbeloppet.

Ur ett arbetsgivarperspektiv hanteras kostnaden på olika sätt.

- I ITP-planen betalar arbetsgivaren en försäkringspremie för ITP Sjukpension som täcker hela ersättningen till den anställde från den 91:a sjukdagen (förutom ersättning från Försäkringskassan).
- AGS-KL ger från den 91:a sjukdagen endast sjukpension på lönedelar upp till 10 PBB. På lönedelar överstigande 10 PBB betalar arbetsgivaren fortsatt ut ersättning i form av sjuklön.

Slutsats

Till stora delar liknar ersättning vid sjukdom varandra i de olika kollektivavtalen. Dock ger det kommunala avtalet en högre ersättning för anställd med en pensionsmedförande lön överstigande 10 PBB. Dessutom är det arbetsgivaren och inte försäkringsbolaget som betalar sjuklön från och med den 91:a sjukdagen.

Skillnader i kostnad och inbetalning till pension

Beräkningsmetod

Jämförelse kostnad och inbetalning till pensionssparande mellan ITP1 och AKAP-KR är okomplicerad då båda pensionsplanerna är premiebestämda.

Jämförelse mellan ITP2 och AKAP-KR är mer komplicerad. En analys av pensionsutfallet kan göras på två olika sätt:

¹ Prisbasbeloppet uppgår till 58 800 kr. 10 PBB innebär en månadslön uppgående till 49 000 kr under 2025.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

1. Antaganden görs om utveckling av lön, inkomstbasbelopp, inflation och avkastning fram till varje anställds 65-årsdag. Detta är en mycket komplicerad och tidsödande beräkning som ändå inte kommer att ge en korrekt bild, då antagandena inte kommer att stämma över tid.
2. En annan metod är att jämföra premien för ITP2 (ålders- och familjepension samt ITPK) med premien för AKAP-KR (inklusive premie för Familjepension). Denna modell ger en ögonblicksbild av hur skillnaden skulle se ut vid övergångstillfället och har tillämpats vid ett flertal tillfällen, bland annat för bolag inom Göteborgs Stad.

I denna jämförelse används metod 2.

Premiereduktioner i ITP2

En viktig faktor i jämförelsen är de olika system som rabatterar premien för ITP2 Ålders- och Familjepension:

1. Premiereduktion varierar från år till år och är en metod för att använda Alectas överskott till att minska arbetsgivarens kostnad. För 2025 uppgår premiereduktionen till 25 % och för 2026 blir den 35 %.
2. Omtarifferingsavdrag uppstår när ITP2s försäkringstekniska grunder såsom ränteantagande eller livslängdsantagande förändras. Enkelt uttryckt får Alecta inte ändra premien för befintliga pensionsförmåner. I systemet förändras hela premien, men den reduceras genom att Alecta betalar omtarifferingskostnaden för befintlig förmån vid ändringstillfället.
3. Premiemaximering är ett sätt att minska arbetsgivarens risk för extrema premier. Det är endast premien för ITP2 Ålderspension som maximeras och för 2025 uppgår maximal premie till 6 % på lönedelar upp till 7,5 IBB och 53,7 % på lönedelar mellan 7,5 och 30 IBB. Premiemaximeringen finansieras genom den så kallade utjämningspremien som tas ut från alla ITP2-försäkringar.

Samtliga premiereduktioner innebär att den anställda får full försäkring, men arbetsgivarens kostnad reduceras.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Typ av premierabatt	Belopp
Premiereduktion	798 613 kr
Omtarifferingsavdrag	753 799 kr
Premiemaximering	26 700 kr
Summa	1 579 112 kr

Observera att beloppen endast avser anställda som inte har fyllt 59 år 2026-12-31. För samtliga anställda uppgår kostnadsreduktionerna totalt till 2,4 mkr/år. Genom att anställda födda 1968 eller tidigare skulle kunna kvarstå i ITP2 behåller GR kostnadsreduktioner som uppgår till ca 0,9 mkr/år men observera att särskilt premiereduktionen kan variera mycket från år till år.

Premiejämförelse ITP1 och AKAP-KR

Både ITP1 och AKAP-KR definierar den pensionsmedförande lönen som kontant utbetald bruttolön.

Eftersom GR inte omfattas av Deltidspensionspremie eller Flexpension uppgår premierna för ITP1 till 4,5 % på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp. Premien beräknas och rapporteras varje månad.

Premien för AKAP-KR uppgår till 6 % och 31,5 % i motsvarande löneintervall och beräknas halvårsvis.

Premierna för anställda födda 1979 och senare uppgår till:

AKAP-KR	4 300 859 kr
ITP1	3 419 699 kr
Mellanskillnad	881 160 kr

För dessa anställda kommer alltså både kostnad för och inbetalning till pension öka med ca 900 000 kr/år vid en övergång från ITP1 till AKAP-KR.

Premiejämförelse ITP2 och AKAP-KR

Eftersom Alecta reducerar kostnaden för ITP2 utan att den anställdes pensionsutfall påverkas behöver en jämförelse av premieinbetalning mellan pensionsplanerna göras på två olika sätt:

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

1. Jämförelse av kostnaden för GR, premien för AKAP-KR jämförs med premien för ITP2 efter premierreduktioner.
2. Jämförelse av pensionsinbetalning för de anställda, premien för AKAP-KR jämförs med premien för ITP2 innan premierreduktioner.

Premierna för anställda födda 1978 och tidigare uppgår till:

AKAP-KR	6 075 209 kr
ITP2	7 271 756 kr
Mellanskillnad	- 1 196 547 kr

För dessa anställda kommer alltså kostnaden för pension att minska med ca 1,2 mkr/år vid en övergång från ITP2 till AKAP-KR.

Då kostnaderna för ITP2 reduceras på olika sätt av Alecta skiljer sig inbetalningar till pension från den premie GR betalar.

Inbetalningarna till pension för anställda födda 1978 och tidigare uppgår till:

AKAP-KR	6 075 209 kr
ITP2	9 412 663 kr
Mellanskillnad	- 3 337 454 kr

För dessa anställda kommer alltså inbetalningarna för de anställdas pensioner att minska med ca 3,3 mkr/år vid en övergång från ITP2 till AKAP-KR. De flesta anställda får en lägre inbetalning till pension, men inte alla. I det fall de som får en lägre premie vid övergången även kompenseras så att inbetalningen blir densamma som för ITP2 så uppgår den sammanlagda compensationen till ca 3 500 000 kr/år.

I nedanstående tabell framgår den sammanlagda bilden av premieförändringen, dels om samtliga anställda byter till AKAP-KR, dels det fall då anställda som uppnår 59 års ålder under det året då övergången sker (2027) kvarstår i ITP2.

	Premieändring			Eventuell maximal kompensation	Summa premiehöjning inkl. kompensation
	ITP2 till AKAP-KR	ITP1 till AKAP-KR	Totalt		
Samtliga till AKAP-KR	- 1 169 027 kr	881 160 kr	- 287 867 kr	3 498 136 kr	3 211 000 kr
Anställda 58+ kvar i ITP	- 872 002 kr	881 160 kr	- 9 158 kr	2 232 983 kr	2 223 825 kr

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

En övergång till AKAP-KR innebär en kostnadssänkning för GR om kompensation inte utgår. Anställda med ITP1 får höjd premie, medan anställda med ITP2 i genomsnitt får en lägre inbetalning till pension, dock finns en mycket stor variation mellan individerna. För de anställda med ITP2 vars inbetalning till pension blir lägre med AKAP-KR är skillnaden i genomsnitt 32 %.

En stor del av skillnaden i pensionsinbetalning för anställda med ITP2 uppkommer genom Alectas olika kostnadsreduktioner som motsvarar 72 % av skillnaden. Motsvarande siffra om anställda födda 1967 eller tidigare undantas är 68 %.

Övriga skillnader

Intjänande och uttag av pension

I tabellen nedan redovisas vissa skillnader mellan pensionsplanerna:

	AKAP-KR	ITP1	ITP2
Intjänas ifrån	Första anställningsdagen	25 år	n/a
Ordinarie pensionsålder	70 år*	66 år	65 år
Tidigast uttag	62 år	55 år	55 år
Temporärt uttag	10–20 år	5–20 år	5–20 år
Livsvarigt uttag	Ja	Ja	Ja
Möjlighet att pausa uttag	Ja	Ja	Ja
Premier efter pensionsålder	Ja, reducerad från 69 år	Ja, frivillig	Nej, ITP1 möjligt
Placeringsval	Fondförsäkring eller traditionell försäkring	Minst 50 % av premien till traditionell försäkring	ITPK: Fond- eller traditionell försäkring

* Startar automatiskt vid 70 år, men kan skjutas upp.

Slutbetalning med mera

ITP2 har möjlighet till kollektiv slutbetalning. Det innebär att för anställd som slutar i pensioneringssyfte tidigast från och med månaden efter den då den anställde fyllde 62 år slutbetalar Alecta pensionen. Det innebär att återstående premier för Ålders- och Familjepension samt ITPK betalas in på den anställdes försäkring.

I ITP är det också möjligt att gå ner i arbetstid med bibehållen pensionsavsättning från 62 års ålder

Kollektiv slutbetalning finns inte för ITP1.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

I AKAP-KR finns från och med 1 januari 2027 två nya möjligheter:

- Arbetstagare som har uppnått lägsta uttagsålder för allmän pension (64 år) kan göra en överenskommelse att gå ner i tid och arbeta 80 procent, få lön för 80 procent men få 100 procent i tjänstepensionsavsättning. Det gäller till och med det kalenderår då den anställde fyller 67 år.
- Från och med utgången av året efter att den anställde har uppnått riktåldern för allmän pension (67 år) kan den anställde arbeta 80 procent, få 90 procent i lön och 100 procent i tjänstepensionsavsättning. Det gäller alltså från och med det kalenderår under vilket den anställde fyller 68 år.

Det förutsätter en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gäller för ett år i taget. Det finns ytterligare villkor som behöver vara uppfyllda.

Pension till efterlevande

- I ITP1 finns återbetalningsskydd och Familjeskydd, men försäkringen tecknas default utan något av dem. Familjeskyddet består av en efterlevandepension som betalas ut med 1–4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år och återbetalningsskydd, dvs intjänat sparkapital betalas ut som pension till efterlevande vid dödsfall. Premien för Familjeskyddet tas från premien till ålderspensionen medan återbetalningsskyddet inte innebär en extra kostnad, däremot utebliven s.k. arvsvinst.
- I ITP2 finns ITPK som har exakt samma möjligheter som ITP1. Dessutom finns ITP2 Familjepension på lönedelar överstigande 7,5 inkomstbasbelopp per år. Familjepensionen är förmånsbestämd och fribrevsgrundande men betalas endast ut till efterlevande maka/make, registrerad partner och barn under 20 år. Sambo kan alltså inte få Familjepension. En anställd kan däremot avstå från Familjepension, och framtida premier går då i stället till den anställdes ITPK.
- I AKAP-KR finns ett återbetalningsskydd som fungerar som för ITP1, dock med den skillnaden att det är default, men går att välja bort för en högre pension. Det finns också ett obligatoriskt Familjeskydd som ger 1,1 inkomstbasbelopp per år till efterlevande vuxen inom förmånstagarkretsen om den pensionsmedförande lönen uppgår till minst 3 inkomstbasbelopp per år, annars är det 0,8 inkomstbasbelopp per år. Det finns också barnbelopp till barn under 18 år eller 20 år ifall barnet går i grundskola eller gymnasium.

Det finns i alla tre pensionsplanerna en betydande flexibilitet. I AKAP-KR ingår ett grundläggande efterlevandeskydd medan i ITP1 behöver den anställde aktivt välja till det.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Modeller för eventuell kompensation

I det fall GR väljer att kompensera de anställda som får en lägre inbetalning till pension finns olika modeller. Det är inte ovanligt att det görs genom en individuellt beräknad förhöjd premie till AKAP-KR vilket PTK rekommenderar vid övergång från ITP2 till ITP1. I kompensationsberäkningarna nedan undantas samtliga vars premier till AKAP-KR överstiger nuvarande premie till ITP2.

1. En metod är att beräkna den individuella skillnaden i inbetalning och fastställa den i procent av pensionsmedförande lön. Då följer kompensation med när den pensionsmedförande lönen ökar, dock är kompensationen beräknad som en ögonblicksbild, och kommer inte att ge samma pensionsutfall som ITP2 hade inneburit utan det kan bli högre eller lägre. En nackdel med denna metod är att den inte tar hänsyn till den avkastning kompensationspremien genererar över tid och de anställda kan därför bli överkompenserade. En ungefärlig beräkning med denna metod baserad på 2025 års premier innebär att den sammanlagda kompensationen uppgår till 2,2 mkr. Anställda som uppnår 59 års ålder under övergångsåret antas behålla ITP2.
2. En annan metod är att utgå ifrån metod 1 men justera för en antagen avkastning i den premiebestämda pensionen. Den avkastning som använts för beräkning är baserad på PTK:s modell vid byte av kollektivavtal under pensionsintjänandet. Beräkningen tar inte höjd för avkastning under uttagstid vilket PTK:s modell gör. Beräkningen är anpassad utifrån att premien för AKAP-KR är högre än för ITP1. En ungefärlig beräkning med denna metod innebär att den sammanlagda kompensationen uppgår till 1,3 mkr. Anställda som uppnår 59 års ålder under övergångsåret antas behålla ITP2.
3. En tredje modell är att utgå ifrån PTK:s modell men justerad eftersom premien för AKAP-KR är högre än premien för ITP1. En ungefärlig beräkning med denna metod innebär att den sammanlagda kompensationen uppgår till 0,4 mkr. Anställda som uppnår 59 års ålder under övergångsåret antas behålla ITP2. Observera att som PTK skriver: ”Tabellen är schabloniserad. För att ge en medarbetare tilläggspremier som tar hänsyn till dennes individuella förutsättning i form av lönenivå och historik krävs individuella beräkningar”.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Min rekommendation är att utgå ifrån PTK:s justerade tabell och göra enstaka individuella justeringar vid behov. De individuella justeringarna kan med fördel utgå från metod 2 ovan.

Alternativ framåt

1. Övergång till AKAP-KR för samtliga anställda

Det innebär att anställda födda 1979 och senare (med ITP1) byter till en liknande pensionsplan som tidigare men med en högre pensionsinbetalning. För anställda födda 1978 eller tidigare (med ITP2) blir konsekvenserna olika för olika anställda då premierna för ITP2 är individuella. Vissa kommer att få en högre pensionsinbetalning medan andra får en lägre inbetalning. Eventuellt förhandlas det fram en modell för kompensation för de vars premie blir lägre än tidigare.

Fördelar:

- GR omfattas av samma pensionsplan som de flesta andra arbetsgivare inom kommunal sektor. Ca 50 % av nyanställda under 2024 och 2025 har rekryterats från kommunal sektor.
- Pensionskostnaden kommer att bli avsevärt mer transparent då samtliga anställda kommer att omfattas av premiebestämda pensionsplaner från 2027.

Nackdelar:

- Anställda som idag omfattas av ITP1 kommer att ge GR en merkostnad på 1,5 % av lönen.
- För anställda med ITP2 går GR miste om Alectas premiereduktioner.
- Ett stort antal anställda som omfattas av ITP2 kommer att få en lägre inbetalning till pension och därmed kan eventuella krav på kompensation komma som kan ge en merkostnad.
- För ett antal anställda med få år kvar till pensionering kan det sannolikt bli stora konsekvenser för pensionsutfallet.

2. Övergång till AKAP-KR för anställda födda 1968 och senare

Anställda födda 1967 eller tidigare står kvar i ITP2 under förutsättning att detta godkänns av bland annat ITP-Nämnden. Det innebär att anställda födda 1979 och senare (med ITP1) byter till en liknande pensionsplan men med en högre pensionsinbetalning. För

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

anställda födda 1978 eller tidigare (med ITP2) skiljer sig konsekvenserna åt för de anställda då premierna för ITP2 är individuella. Några kommer att få en högre pensionsinbetalning medan de flesta får en lägre inbetalning. Eventuellt förhandlas det fram en modell för kompensation för de vars premie blir lägre än tidigare.

Fördelar:

- GR omfattas av samma pensionsplan som de flesta andra arbetsgivare inom kommunal sektor. Ca 50 % av nyrekryteringarna under 2024 och 2025 kommer från kommunal sektor.
- Över tid kommer pensionskostnaden bli avsevärt mer transparent då samtliga anställda kommer att omfattas av premiebestämda pensionsplaner från år 2032 då samtliga som står kvar i ITP2 då har uppnått 65 års ålder.
- Då anställda födda 1968 eller tidigare står kvar i ITP2 kan GR fortsatt dra nytta av Alectas premierreduktioner till viss del.
- Sannolikt en enklare förhandling då anställda nära pensionsåldern inte byter pensionsplan.

Nackdelar:

- Anställda som idag omfattas av ITP1 kommer att ge GR en merkostnad på 1,5 % av lönen.
- För anställda med ITP2 som byter till AKAP-KR går GR miste om Alectas premierreduktioner. Detta är mindre omfattande än i alternativ 1.
- Ett stort antal anställda som omfattas av ITP2 kommer att få en lägre inbetalning till pension och därmed kommer eventuella krav på kompensation som kan ge en merkostnad.
- GR behöver administrera två olika pensionsplaner parallellt under längre tid. Det innebär ökad administration och ökad risk för fel.

3. GR behåller ITP utan ytterligare åtgärder

Samtliga anställda behåller respektive ITP-plan.

Fördelar:

- GR kan fortsatt dra nytta av Alectas premierreduktioner för ITP2, dock kan nivån förändras över tid.
- Inget behov av förhandling eller kompensation för anställda som omfattas av ITP2
- Pensionskostnaden påverkas inte.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

Nackdelar:

- GR följer idag inte det kollektivavtal som följer av medlemskap i Sobona.
 - Kan hanteras genom ett lokalt kollektivavtal.
- GR omfattas inte av den pensionsplan som de flesta andra arbetsgivare inom kommunal sektor tillhör.
- Rekrytering kan eventuellt försvåras alternativt driva på löneutvecklingen för individer födda 1979 eller senare, eftersom de sannolikt har en högre pensionspremie hos befintlig arbetsgivare på grund av DTP/Flexpension eller för att de omfattas av AKAP-KR. Dock diskuteras tjänstepensionen sällan vid rekrytering.
- Pensionskostnaden för anställda med ITP2 kommer fortsatt att vara svår att prognostisera. Anställda som omfattas av ITP2 har också DTP eller Flexpension.

4. GR behåller ITP men anpassar ITP1 till AKAP-KR:s premienivå

Samtliga anställda behåller respektive ITP-plan, men GR kompenserar anställda med ITP1 för premieskillnaden till AKAP-KR med 1,5 % som är det normala inom Unionens avtal. Kompensationen kan också ses som en ersättning för DTP/Flexpension som normalt ingår i ITP. En sådan kompensation kan då också omfatta anställda med ITP2, eventuellt med infasning i samband med lönesättning då. De flesta andra arbetsgivare som omfattas av ITP har en deltidspensionspremie som motsvarar denna skillnad.

Fördelar:

- GR kan fortsatt dra nytta av Alectas premierreduktioner, dock kan nivån förändras över tid.
- Inget behov av förhandling eller kompensation för anställda som omfattas av ITP2

Nackdelar:

- GR följer idag inte det kollektivavtal som följer av medlemskap i Sobona.
 - Kan hanteras genom ett lokalt kollektivavtal.
- GR omfattas inte av den pensionsplan som de flesta andra arbetsgivare inom kommunal sektor tillhör.
- Höjning av premien med 1,5 % för anställda med ITP1 skulle innebära en merkostnad på ca 0,9 mkr/.
- Kompensation för utebliven DTP/Flexpension med 1,5 % för anställda med ITP2 innebär att pensionspremien för dessa ökar med ca 1,0 mkr/år.

Göteborgsregionens Kommunalförbund

Konsekvenser vid byte av kollektivavtalad pension

- Pensionskostnaden för anställda med ITP2 kommer fortsatt att vara svår att prognostisera.

Eftersom ca 50 % av nyrekryteringarna under 2024 och till och med 1 oktober 2025 kommer från kommunal sektor är detta inte en avgörande faktor. En lika stor andel kommer ifrån andra pensionsavtal, där många sannolikt omfattats av ITP.

Slutsats

Vilket alternativ som rekommenderas beror på hur viktigt det är för parterna att GR omfattas av samma villkor som kommuner och regioner.

Bortsett ifrån avtalsfrågan finns det stora fördelar både för GR och för de anställda att bibehålla ITP. Min rekommendation är att då kompensera anställda som omfattas av ITP1 enligt alternativ 4 ovan. Detta bör också fastställas genom ett lokalt kollektivavtal, som gäller tills vidare med en uppsägningstid på 1 år, då förutsättningarna kan komma att förändras framgent.

I det fall GR beslutar att gå över till AKAP-KR rekommenderas alternativ 2 ovan och då med PTK:s justerade tabell för kompensation inklusive individuella justeringar.

Med vänlig hälsning

Pensionskonsult Sten Levin