

Alternativ ITP (även kallat tiotaggarlösning)

P T K

Guide 2026

Innehåll

1	Vad är alternativ ITP?	3
2	Basbeloppsgränserna.....	3
3	Alternativ ITP passar inte alla	3
4	Hur alternativ ITP kan utformas	4
4.1	ITP 1 i stället för ITP 2	4
4.2	ITP 2 med annan pensionslösning	5
4.3	Alternativet till alternativ ITP.....	6
5	Att tänka på vid rådgivning.....	7
5.1	Provision – vem betalar?	7
5.2	Praktisk hantering.....	8
6	Att tänka på för den som blir erbjuden alternativ ITP	8
6.1	Riskfyllt att byta till premiebestämd pension mitt i karriären.....	9
6.2	ITP 2 familjepension.....	11
6.3	Slutbetalning av premier.....	11
6.4	Föräldraledighet.....	11
6.5	Avgifter	11
6.6	Premiefrielseförsäkring.....	12
6.7	ITP:s garantiregler.....	13
6.8	Byte av arbetsgivare.....	13
7	Man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring	13
7.1	Traditionell försäkring	13
7.2	Fondförsäkring.....	13
8	Jämförelse mellan ITP 2, ITP 1 och ITP 2 med annan pensionslösning.....	14
8.1	Hur stor blir pensionen?	14
8.2	Efterlevandeskydd	14
8.3	Slutbetalning.....	15
8.4	Premiefrielse	15
8.5	Garanti.....	15
8.6	Premiemaximering för arbetsgivaren.....	16
8.7	Kostnader	16
9	Checklista inför beslut.....	17

1 Vad är alternativ ITP?

Alternativ ITP, även kallad "tiotaggarlösning" innebär att man gör en individuell överenskommelse om avsteg från den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP 2. För att kunna välja alternativ ITP måste man omfattas av ITP 2 och ha en lön som överstiger tio inkomstbasbelopp. För att en överenskommelse om alternativ ITP ska ske måste den berörda arbetstagaren och arbetsgivaren vara överens om detta, det vill säga överenskommelsen är frivillig för båda parter.

Det finns två olika typer av alternativ ITP:

1. Överenskommelse om att omfattas av ITP 1 i stället för ITP 2.
2. Överenskommelse om att tillämpa en annan pensionslösning avseende lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp, och eventuellt även familjepensionen och ITPK

2 Basbeloppsgränserna

Inkomstbasbeloppet beräknas för varje år och följer inkomstutvecklingen i landet. De olika basbeloppsgränserna anges i form av årsbelopp. När man räknar ut vilken månadslön som motsvarar basbeloppsgränsen, blir det lite olika resultat beroende på hur reglerna om pensionsmedförande lön är utformade i ITP 1 respektive ITP 2. Så här ser basbeloppsgränserna ut 2026:

- ☐ 7,5 inkomstbasbelopp är 625 500 kr. För den som omfattas av ITP 1 motsvarar det en månadslön på 52 125 kr, och för den som omfattas av ITP 2 motsvarar det en månadslön på 51 270 kr.¹
- ☐ 10 inkomstbasbelopp är 834 000 kr. Den gränsen finns bara inom ITP 2, och där motsvarar den en månadslön på 68 361 kr.
- ☐ 30 inkomstbasbelopp är 2 502 000 kr. För den som omfattas av ITP 1 motsvarar det en månadslön på 208 500 kr, och för den som omfattas av ITP 2 motsvarar det en månadslön på 205 082 kr.¹

3 Alternativ ITP passar inte alla

Som ITP-planen nu är utformad har många av de tidigare fördelarna med alternativ ITP försvunnit.

- ☐ Nu kan du ta ut den förmånsbestämda ålderspensionen både temporärt och delvis även i ITP 2.
- ☐ Du kan välja bort ITP:s familjepension och i stället föra den premien till din egen ITPK även utan alternativ ITP

¹ Att månadslönerna blir olika, beror på att basbeloppsgränsen i ITP 1 beräknas för varje månad utifrån formeln $7,5 \text{ inkomstbasbelopp} / 12$, medan den i ITP 2 beräknas som ett årsbelopp inklusive ett schabloniserat semestertillägg, vilket ger formeln $7,5 \text{ inkomstbasbelopp} / 12,2$. Mer om hur den pensionsmedförande lönen beräknas i ITP 1 respektive ITP 2 finns i ITP-planen.

- Du kan förstärka ditt efterlevandeskydd även i ITP 2 genom att låta sambo och barn, oavsett ålder, bli förmånstagare till återbetalningsskydd och familjeskydd i ITPK.
- Avgifterna i de försäkringar som handlats upp för ITP 1 och ITPK är mycket låga. Det ger mer pension för pengarna om man stannar kvar helt i det kollektivavtalade systemet.

Många uppfattar det som förmånligt att bli erbjuden alternativ ITP, "en tiotaggarlösning". Man känner sig speciell och utvald för en exklusiv lösning, men utan att egentligen veta vad man väljer bort. Det krävs stor skicklighet och inte minst mycket tur för att själv placera sina pensionspengar så att man kommer upp i de pensionsnivåer som ITP 2 ger. En stor del av de med alternativ ITP som hittills gått i pension har tvärtom fått sämre utfall än om de stannat kvar i ITP 2.

Det kan finnas fördelar med premiebestämda pensionslösningar och då främst för den som kanske har en ovanlig familjesituation eller bara kommer att arbeta några år inom privat sektor med ITP 2. Men för de allra flesta är det en fördel att vara kvar i ITP 2.

Eftersom valet kommer att påverka den framtida pensionen är det viktigt att veta vad det är man väljer och vad man väljer bort.

Har man en gång avstått från en del av förmånerna i ITP 2 kan man inte komma tillbaka till ITP 2 hos den arbetsgivare där man kom överens om alternativ ITP.

Den som vill veta mer kan, fråga sin arbetsgivare eller besöka avtalat.se. Det finns även information på alecta.se.

4 Hur alternativ ITP kan utformas

Alternativ ITP kan utformas på ett antal olika sätt. De närmare villkoren regleras i den individuella överenskommelsen mellan arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren. I princip alltid sätts ramarna för överenskommelsen genom arbetsgivarens pensionspolicy, som den individuella överenskommelsen som regel hänvisar till. För att kunna värdera ett erbjudande om alternativ ITP behöver man alltså även sätta sig in i arbetsgivarens pensionspolicy. Vanligen innehåller en pensionspolicy bland annat:

- Vilken typ av alternativ ITP som arbetsgivaren erbjuder, om det är:
- Övergång till ITP 1
- eller
- ITP 2 med annan pensionslösning för ålderspension över 7,5 inkomstbasbelopp, och eventuellt ITPK och familjepension.

Om policyn pekar ut det senare alternativet innehåller den normalt även uppgift om:

- hur pensionspremien bestäms
- vilka försäkringsbolag som finns att välja bland
- hur och vem som ger rådgivning till den som omfattas av alternativ ITP och vem som står för kostnaden för denna rådgivning

4.1 ITP 1 i stället för ITP 2

Ett sätt att utforma alternativ ITP är alltså att erbjuda byte till den premiebestämda ITP 1. Pensionspremien i ITP 1 är 4,5 procent av kontant utbetald bruttolön upp till

7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar därutöver upp till 30 inkomstbasbelopp). Inget hindrar att man kommer överens om extra premier.

ITP 2, det man i så fall byter bort, är å andra sidan en förmånsbestämd pension. I förmånsbestämda pensioner är storleken på den framtida pensionen bestämd, medan kostnaden inte är intressant för individen. Man kan därför som enskild försäkrad i regel inte få uppgift om vad ens ITP 2-premie är.

Att byta från ITP 2 till ITP 1 innebär alltså att man byter från ett system med ett sätt att definiera pension (ett löfte om en framtida pension med viss storlek, men till okänd kostnad) till ett annat system med ett helt annat sätt (ett löfte om en pensionspremie med viss storlek, men med framtida pension av okänd storlek).

Eftersom ITP 1 och ITP 2 är så olika till sin uppbyggnad, är det svårt att ge några allmänna råd. Inget av systemen ger i sig mer pension för samma pengar, men några saker gäller generellt:

- Allmänt sett är ITP 2 att föredra för den som får löneökningar närmare pensionsåldern, medan ITP 1 kan vara gynnsammare för den som har sin lönekarriär tidigt i yrkeslivet.
- Ju äldre man är desto mer kan man i allmänhet förlora på ett beslut att lämna ITP 2. Det är troligen bättre att vara kvar i ITP 2 och på ett säkert sätt tjäna in en livsvarig pensionsförmån än chansa på att premieavkastningen matchar den förmånsbestämda pensionen.

Premiebestämd pension

Premien som ska betalas till försäkringen är bestämd. Den pension som ska betalas ut är inte känd. Den framtida pensionen blir så stor som de inbetalade premierna och avkastning, minus avgifter och skatter räcker till. ITP 1, ITPK och alternativ ITP är exempel på premiebestämda pensioner.

Förmånsbestämd pension

Storleken på pensionen är känd. Pensionens storlek bestäms av lönen innan man blir pensionär. Premien blir så stor som behövs för att finansiera den redan bestämda pensionen. Om inte de inbetalade premierna och avkastningen på kapitalet räcker till den utlovade pensionen, får arbetsgivaren skjuta till mer pengar. ITP 2 ålders- och familjepension är förmånsbestämd.

4.2 ITP 2 med annan pensionslösning

Om arbetsgivaren i stället erbjuder alternativet ITP 2 med annan pensionslösning för lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp och eventuellt ITPK och familjepension är det vanligaste att arbetsgivaren i sin pensionspolicy har bestämt vilka försäkringsbolag man kan välja att placera sina pensionspremier i. Det är även möjligt att placera hela pensionspremien för lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp samt familjepensionen i ITPK. Man drar då fördel av de låga avgifterna i de upphandlade fonderna inom ITP-systemet. Det är relativt ovanligt att denna lösning erbjuds, sannolikt för att ingen utom den försäkrade har någon ekonomisk vinning av den.

Arbetsgivaren beslutar i sin pensionspolicy på vilket sätt premien bestäms. De två vanligaste sätten att bestämma premien är frilagd premie och premietrappa.

A. Frilagd premie

Frilagd premie innebär att den premie som arbetsgivaren skulle ha betalat in till ITP 2 ålderspension för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp, och eventuellt ITPK och familjepension är den premie som ska betalas till annan pensionslösning. Lösningen blir då i princip kostnadsneutral för arbetsgivaren, genom att premien motsvarar vad det skulle ha kostat arbetsgivaren om arbetstagaren fortsatt varit försäkrad i ITP 2. Att lösningen är kostnadsneutral för arbetsgivaren, innebär dock inte att den ger samma pension till den försäkrade eftersom det innebär ett byte från ett förmånsbestämt system till ett premiebestämt system. Läs mer om detta ovan under rubriken "ITP1 i stället för ITP2". Pensionsförsäkringar som ligger utanför de upphandlade ITP-fonderna har dessutom som regel betydligt högre förvaltningsavgifter och det är vanligt att olika typer av provision till den som förmedlar den alternativa ITP-lösningen förekommer. Läs mer om detta nedan.

Vid alternativet frilagd premie är det viktigt att vara uppmärksam på vad som gäller om Alecta rabatterar sina premier för ålders- och familjepension. Det ska framgå av antingen den individuella överenskommelsen eller av arbetsgivarens pensionspolicy vilken premie som ska gälla när Alecta ger premierabatt.

Om den frilagda premien beräknas före Alectas rabatter, blir pensionslösningen dyrare för arbetsgivaren än motsvarande ITP 2 skulle ha varit, men om den frilagda premien beräknas efter Alectas rabatter, påverkas arbetstagarens pensionspremie av hur framgångsrikt Alecta är i bolagets förvaltning.

Den frilagda premien kommer alltså att skilja sig åt mellan olika individer, även om de har samma lön, beroende på faktorer som ålder och tidigare lönekarriär. Vill man veta hur stor ens frilagda premie är, får man be arbetsgivaren om den uppgiften.

B. Premietrappa

En premietrappa innebär att arbetsgivaren har egna regler för hur pensionspremien bestäms, oberoende av Alectas premier. Premietrappa är alltså ett sätt att slippa problematiken med hur man ska hantera Alectas rabatter. Att det kallas "trappa" beror på att premienivån vanligen ökar med stigande ålder.

Även premietrappan behöver regleras i den individuella överenskommelsen om alternativ ITP. Ofta sker det genom hänvisning till arbetsgivarens pensionspolicy.

För arbetstagaren kan det vara relevant att jämföra premienivåerna i trappan med vad ett byte till ITP 1 skulle ha gett. Vid en sådan jämförelse måste man även väga in att avgifterna i ITP 1 med stor säkerhet är betydligt lägre, vilket ger en högre pension vid likvärdig premie.

4.3 Alternativet till alternativ ITP

Eftersom alternativ ITP förutsätter en individuell överenskommelse måste arbetsgivaren och arbetstagaren vara överens om den nya pensionslösningen. I annat fall fortsätter pensionsintjänandet i ITP 2. Då bör arbetstagaren fundera på om hen vill utnyttja de valmöjligheter som finns i ITP 2 och som beskrivs inledningsvis i denna vägledning.

5 Att tänka på vid rådgivning

I en alternativ ITP ingår ofta rådgivning från försäkringsbolag eller försäkringsförmedlare. Arbetsgivaren har bestämt vem som ska ge rådgivningen och annan hjälp.

Försäkringsförmedlare får normalt sett provision från det försäkringsbolag eller den/de fonder man väljer att placera sina pensionspremier i. Det finns alltså skäl att vara vaksam på råden man får: Är de verkligen objektiva? Man bör också vara medveten om att så kallade fond i fond-lösningar oftast innebär ytterligare avgifter. Man bör även ha klart för sig vem som är rådgivarens uppdragsgivare och ifall det finns begränsningar i omfattningen av rådgivningen.

5.1 Provision – vem betalar?

Den rådgivning man får inom ramen för alternativ ITP görs ofta av någon som arbetsgivaren anlitat. Sådana rådgivare får som regel betalt via provision som direkt eller indirekt tas från den försäkrades pensionspremier. Det finns många sorters provision som finansieras via fondavgiften som den försäkrade betalar, till exempel:

- Anskaffningsprovision "up-front", det vill säga en engångsprovision, till exempel när man väljer alternativ ITP för första gången.
- Beståndsvårdprovision, som beräknas som en andel av premien till försäkringen och ger så kallad "kickback" till förmedlaren eller arbetsgivaren från de fonder man valt i en fondförsäkring.
- Stockprovision eller fondvärdesprovision som beräknas som andel av kapitalet i försäkringen.
- Styckeersättning, som är ersättning till förmedlaren utifrån antalet tecknade försäkringar.

Motivet för dessa kostnader är bland annat administrativ hjälp till försäkringsgivaren, rådgivning och allmänt stöd till arbetstagare och arbetsgivare. Det kan vara mycket svårt att bedöma om kvaliteten på hjälpen motsvarar kostnaden för den, och i vilket fall betalar man för den i förväg och har i princip ingen möjlighet att få tillbaka den om rådgivningen i efterhand inte visar sig ha varit värd pengarna. Den här typen av provisionslösningar innebär dessutom att arbetstagaren kan komma att betala från sin pensionspremie eller sitt pensionskapital för hjälp som arbetsgivaren får.

Den som är kvar i ITP 2 slipper dessa extra kostnader. Och skillnaden mellan ITP 1 och en alternativ ITP baserad på ITP 2 är att man slipper kostnaden för mellanhänderna.

Det finns ett fåtal arbetsgivare som upphandlat valbara bolag utan mellanhänder och det innebär att ingen provision betalas. Erbjuds det rådgivning i dessa fall så betalas den per timme.

Det är tveksamt om rådgivaren alltid har arbetstagarens bästa för ögonen om denne får betalt exempelvis via provision.

Exempel på provisioner på en alternativ ITP (förutom försäkringsbolagens avgifter):

- Up-front 25 procent (engångsprovision) eller mer är inget ovanligt av första årets premie. Up-front får försäkringsförmedlaren på varje så kallad nyteckning, med andra ord så snart arbetstagaren får en lönehöjning.
- 1,5 procent av inbetald premie
- 0,15 procent av kapitalet
- 50 procent av avgiften i valda fonder per månad i kick-back
- 3,5 procent per år på premiefrielseförsäkringen

Exempelpersonen har följande frilagda premie: 15 000 kr/mån x 12 = 180 000 kr.

Provision enligt ovan:

- Up-front = 45 000 kr
- 1,5 procent x 180 000 kr = 2 700 kr
- 0,15 procent av kapitalet (uppskattat kapital är 700 000 kr) = 1 050 kr
- kick-back från fonderna vid fondförsäkring, 1,50 procent i snitt per fond = (50 procent av hela avgiften = 1,5 procent x 700 000 kr) = 5 250 kr
- provision på premiefrielseförsäkring, uppskattat till 6 000 kr.
- skulle det dessutom vara en fond i fondlösning blir avgiften ytterligare 1–2 procent på kapitalet.

Totalt ger exemplet alltså en provision om 15 000 kronor i löpande provision för året. Dessutom 45 000 kronor i up-frontprovision. Detta är pengar som på ett eller annat sätt tas från den försäkrades pensionskapital, antingen direkt från premien eller sedan från kapitalet.

Om man i stället skulle förmedla 15 000 kronor per månad i premie för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp till ITP 1, skulle Collectums administrativa kostnad vara 450 kronor inklusive premien för lönedelen under tak.

5.2 Praktisk hantering

Sedan överenskommelse träffats om att en arbetstagare ska lämna ITP 2, anmäler arbetsgivaren skriftligt till Collectum att alternativ pensionslösning ska gälla. Både arbetstagaren och arbetsgivaren ska skriva under anmälan. I anmälan ska det tydligt anges från vilket datum förändringen ska gälla. Det går inte att anmäla eller justera detta i efterskott.

6 Att tänka på för den som blir erbjuden alternativ ITP

Att komma överens om ITP 2 med annan pensionslösning för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp innebär att man väljer bort ett intjänande av förmånsbestämd ålders- och familjepension på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp i ITP 2. Man fortsätter att tjäna in ITP

2 på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelarna mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp tjänar man inte längre in någon ålderspension i ITP 2. De premier som man redan har tjänat in för ålderspension bildar en pensionsrätt i form av ett fribrev.

Om man kommer överens med arbetsgivaren om att byta till ITP 1 blir det fortsatta pensionsintjänandet helt premiebestämt. Inget ytterligare pensionsintjänande sker i ITP 2.

Om man i stället valt frilagd premie och fribrevets värde motsvarar den ålderspension som ska tjänas in för lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp fortsätter man inte att tjäna in mer pension för ITP 2. ITPK påverkas inte utan fortsätter som tidigare, om den inte enligt den enskilda överenskommelsen ingår i arbetstagarens alternativa ITP.

Överenskommelse om alternativ ITP kan ske under pågående anställning eller vid en nyanställning.

När man väl sagt ja till en annan pensionslösning kan man inte heller byta tillbaka till ITP 2 förrän man byter arbetsgivare. Detta gäller även om lönen någon gång i framtiden skulle hamna under 10 inkomstbasbelopp.

6.1 Riskfyllt att byta till premiebestämd pension mitt i karriären

Man bör komma ihåg att såväl ITP 1 som ITP 2 är konstruerade för ett helt arbetslivs intjänande. Att mitt i karriären lämna ITP 2 för att byta till ITP 1 kan medföra lägre framtida pension. Den som i femtioårsåldern byter från ITP 2 till ITP 1 kan behöva en kapitalavkastning som inte är realistisk över tid för att inte få minskad pension till följd av bytet. Samma sak gäller för byte till andra premiebestämda lösningar som premietrappa eller frilagd premie (se avsnitten "Frilagd premie" respektive "Premietrappa" ovan),

Ett erbjudande från arbetsgivaren om byte till premiebestämd pension (ITP 1 eller premietrappa/frilagd premie) bör därför åtföljas av en individuell jämförelseberäkning och i förekommande fall diskussion om individuella tilläggspremier. I diskussionerna om tilläggspremier kan PTK:s tabell för tilläggspremier vid byte av tjänstepensionsplan fungera som ett riktmärke och en generell beskrivning, men beräkningarna bör göras individuellt. Se tabell nedan.

Det kan givetvis finnas fall där ett byte till premiebestämd pension (ITP 1 eller premietrappa/frilagd premie) är rationellt för arbetstagaren, men ett sådant byte bör vara resultatet av en individuell genomgång.

Tabell för tilläggspremier vid byte av tjänstepensionsplan

Denna tilläggsstabell är framtagen av PTK för att ge stöd till de personer på förbunden som arbetar med förhandlingar om inrangeringar eller liknande. Tabellen visar på ett behov av kompletterande premier vid övergång från ITP 2 till ITP 1, beroende på ålder.

Beräkningarna har gjorts linjära och bygger på en genomsnittlig försäkrad i Alectas ITP 2-bestånd, med lön under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp för varje angiven ålder.

Tabellen är schabloniserad. För att ge e0n medarbetare tilläggspremier som tar hänsyn till dennes individuella förutsättning i form av lönenivå och historik krävs individuella beräkningar.

Antaganden och förutsättningar

De underlag och antaganden som ligger till grund för beräkningarna är att:

- Löneökningarna antas vara 3,0 procent till och med 60 år och 2,4 procent därefter.
- Inkomstbasbeloppets förändring är 3 procent per år.
- Inflationen är 2 procent per år.
- För Collectums administrationsavgift har 0,75 procent på premien tillämpats.
- Avkastningen har antagits till 3,5 procent + inflation per år efter skatt och driftskostnader fram till 63 års ålder och 3 procent + inflation mellan 63 och 65 års ålder. Vid 65 års ålder i modellen görs kapitalet om till förmån med Alectas prognosantaganden.
- Alectas nuvarande livslängdsantaganden har tillämpats.

Ålder	Tilläggspremie	
	< 7,5 IBB	>7,5 IBB
47	1,3 %	5,5 %
48	1,3 %	6,5 %
49	1,2 %	8,0 %
50	1,2 %	9,0 %
51	1,1 %	10,5 %
52	1,0 %	12,5 %
53	0,9 %	14,0 %
54	0,7 %	14,5 %
55	0,5 %	15,5 %
56	0,2 %	17,5 %
57	0,0 %	18,5 %
58	0,0 %	17,5 %
59	0,0 %	14,0 %
60	0,0 %	5,5 %
61	0,0 %	0,0 %
62	0,0 %	0,0 %
63	0,0 %	0,0 %
64	0,0 %	0,0 %

6.2 ITP 2 familjepension

En del av ITP 2 är en efterlevandepension, familjepension. Familjepensionen i ITP 2 ger efterlevande maka, make och barn under 20 år ersättning när den försäkrade avlider. Pensionen tjänas in på lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Observera att sambo inte räknas som förmånstagare för familjepension i ITP 2. Den som lämnar ITP 2 upphör också att tjäna in familjepension. Det som redan finns inbetalat i familjepensionen blir ett fribrev som finns kvar. Make/maka och barn under 20 år får fribrevet utbetalt som pension när den försäkrade går bort.

För den som tidigare har valt bort att tjäna in familjepension och i stället fört den premien till sin ITPK kan inte familjepensionspremien ingå i alternativ ITP. Se dock "ITPK-premien" högre upp i denna guide.

Sambo och barn äldre än 20 år kan inte vara förmånstagare till familjepensionen. Genom att välja återbetalningsskydd och eventuellt familjeskydd i ITPK kan även sambo och barn, oavsett ålder, bli förmånstagare till dessa efterlevandeskydd.

6.3 Slutbetalning av premier

Pensionsåldern för ITP 2 är normalt 65 år. Den som går i pension tidigast månaden efter 62-årsdagen och pensionerar sig helt får så kallad slutbetalning av ITP 2 och ITPK. Det innebär att det betalas in premier för ITP:s ålderspension, familjepension och ITPK som om man arbetat kvar till 65 års ålder. Alternativ ITP innehåller ingen motsvarande slutbetalning.

6.4 Föräldraledighet

I ITP 2 och ITP 1 betalas det oftast in pensionspremier om man är föräldraledig. I ITP 2 är det på rekommendation av Svenskt Näringsliv och PTK och görs det normalt i 11 månader. I ITP 1 betalas det pensionspremier enligt avtal i högst 13 månader. Har man valt att lämna ITP 2 för lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp är det inte säkert att någon inbetalning vid föräldraledighet sker överhuvudtaget. Det bör framgå av den enskilda överenskommelsen att arbetsgivaren ska göra detta.

6.5 Avgifter

Alla former av avgifter påverkar den framtida pensionen.

Naturligtvis är en god avkastning mycket betydelsefull. Men den enda parametern av de två - avgifter och avkastning - arbetstagaren kan påverka är avgifterna. Låga avgifter ger mer pension, allt annat lika.

Det finns heller inget samband mellan höga avgifter och hög avkastning. Annorlunda uttryckt: Det finns inget som tyder på att dyra fonder presterar bättre än billiga.

Det är billigare med en traditionell försäkring i jämförelse med en fondförsäkring eftersom både fondförsäkringsbolaget och fonden normalt tar ut avgifter.

Hur avgifterna tas ut och är konstruerade påverkar storleken på den framtida pensionen.

- En procentsats på inbetald premie innebär att premiens storlek påverkas.
- En procentsats på kapitalet i försäkringen eller fonden man valt innebär att ju mer kapital som finns i försäkringen ju högre blir avgiften i kronor.

- ☐ Ett fast krontal innebär att avgiften är jämförelsevis hög i början - lite kapital - men lägre på sikt - när det finns mer kapital i pensionsförsäkringen.

Av de tre varianterna ovan är det procent på kapitalet som har den största påverkan på den framtida pensionen. Avgifterna tas ut under lång tid, och en procentavgift på kapitalet blir genom ränta på ränta-effekten väldigt stor.

Man brukar ha som tumregel att 1 procent högre avgift på kapitalet för en 35-åring kan ge upp till 25 procent lägre pension från 65 år.

Avgift per år för sparandet	0,50 %	1 %	2 %	3 %
Antal år sparandet sker:	Minskningen av pensionen			
5 år	2,5 %	4,9 %	9,6 %	14,1 %
10 år	4,9 %	9,6 %	18,3 %	26,3 %
20 år	9,5 %	18,2 %	33,2 %	45,6 %
30 år	14,0 %	26,0 %	45,5 %	59,9 %
40 år	18,2 %	33,1 %	55,4 %	70,4 %

Källa: Pensionsmyndighetens rapport Tumregler för pensionen (2024)

Avgifter har stor inverkan på hur stor pensionen blir från en framtida premiebestämd pension. Det behövs en verkligt bra avkastning på kapitalet i en premiebestämd pension för att minska effekten av höga avgifter. Och framtida avkastning av en viss placering kan vi inte veta något om.

Det är inte svårare att förvalta 100 000 kronor än 10 000 kronor. Därför bör avgifter helst vara en kombination av procentsats och fasta krontal - " x procent dock högst xx kr".

När det gäller fast krontalsavgift kan den avgiften, om inte pensionskapitalet är stort nog och avkastningen bra nog, urholka pensionskapitalet i en pensionsförsäkring. En fast avgift kan i värsta fall konsumera hela kapitalet i en försäkring där inga nya pengar kommer in.

Avgifterna i de försäkringar som handlats upp för premiebestämd ITP (ITP 1 och ITPK) är regelmässigt mycket lägre än avgifterna i en pensionslösning som ligger utanför ITP-avtalet.

6.6 Premiefrielseförsäkring

Premiefrielseförsäkringen ingår i ITP 2, ITPK och ITP 1 utan att det påverkar storleken på ålderspensionen. Det är en försäkring som tar över arbetsgivarens ansvar för premiebetalningen vid långvarig sjukdom. I alternativ ITP betalas premien för premiefrielseförsäkringen ofta ur arbetstagarens ålderspensionspremie. En sådan lösning innebär minskad framtida pension.

Läs mer om premiefrielseförsäkring hos Avtalat
<https://www.avtalat.se/forsakring/premiefrielseforsakring/>

6.7 ITP:s garantiregler

I ITP-avtalet finns en särskild regel om garanti. Om en arbetsgivare som enligt kollektivavtalet är skyldig att teckna ITP för alla tjänstemän inte gjort detta, inte anmält in en tjänsteman, om ITP-premien inte betalats, eller att felaktig lön anmälts ska den anställde eller de efterlevande ändå få sin rätta pension.

ITP-avtalets garantiregler gäller för ITP 2 med annan pensionslösning men med stora begränsningar. Garantin gäller bara för 12 månader och då tecknas det en ITP 2 pension för dessa 12 månader.

Garantireglerna gäller fullt ut för den som väljer alternativet att byta till ITP 1.

6.8 Byte av arbetsgivare

Vid byte av anställning kan det hända att den nya arbetsgivaren vill att arbetstagaren har kvar sin alternativa ITP-lösning. Det kan då innebära att alternativ ITP anpassas till hur den nya arbetsgivarens villkor för alternativ ITP. Det är därför viktigt att redan vid anställningsbytet komma överens med arbetsgivaren vad som ska gälla.

Om ingen överenskommelse har skett om alternativ ITP vid anställningstidpunkten är det alltid ordinarie ITP 2 som gäller.

Tillämpar den nya arbetsgivaren endast ITP 1 för alla anställda oavsett ålder så omfattas man av ITP 1 och det går inte att komma överens om något annat.

7 Man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring

Den som gjort en överenskommelse om alternativ ITP behöver välja vilken typ av pensionsförsäkring hen vill ha. Det finns två typer av pensionsförsäkringar som pensionspengarna kan förvaltas i.

7.1 Traditionell försäkring

I en traditionell försäkring sköter försäkringsbolaget placeringen av pensionspengarna och garanterar ett visst belopp i pension.

Placeringen av pensionspengarna sker i olika tillgångsslag, som till exempel räntebärande värdepapper, aktier och fastigheter.

Om försäkringsbolaget lyckats väl med placeringarna av pensionspengarna kan den försäkrade förutom det garanterade beloppet även få så kallad återbäring.

7.2 Fondförsäkring

I en fondförsäkring sköter den försäkrade själv placeringen av pensionspengarna i olika fonder. Det finns inga garantier att få ett visst belopp i pension.

Pengarna kan minska i värde, men det finns också en chans att få en god avkastning.

Rent generellt är fondförsäkring dyrare än traditionell försäkring. Både försäkringsbolaget och de fonder som premierna placerats i tar ut avgifter. Den dyraste formen av fondförsäkring är så kallade fond-i-fondlösning.

8 Jämförelse mellan ITP 2, ITP 1 och ITP 2 med annan pensionslösning

Här jämförs ITP 2 med de två alternativen ITP 1 och ITP 2 med en annan pensionslösning avseende lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp, familjepensionen och ITPK. Den andra pensionslösningen kan vara antingen frilagd premie eller premietrappa (se ovan), men det saknar betydelse för den här jämförelsen vilket av dem man väljer.

8.1 Hur stor blir pensionen?

ITP 2: I förmånsbestämd ITP 2 vet man förväg hur stor del av slutlönen man kommer att få i pension. Pensionen värdesätts för att klara prisutvecklingen och premier betalas till 65 år.

ITP 1: Ålderspensionen i ITP 1 är premiebestämd, vilket innebär att man vet hur mycket som sätts av till pensionen, men inte hur stor den kommer att bli. Minst 50 % av premien ska betalas in till traditionell försäkring och högst 50 % får användas till fondförsäkring. Premier betalas fram till 66 år.

ITP 2 med annan pensionslösning: ITP 2 med annan pensionslösning är så gott som alltid premiebestämd, precis som ITP 1.

8.2 Efterlevandeskydd

ITP 2: I ITP 2 kan den som tjänar in familjepension avstå från fortsatt intjänande av denna. Premien som tidigare gått till familjepensionen går då i stället till ITPK och man tjänar då in mer ålderspension. Man kan i så fall även använda den större ITPK-premien till att köpa mer familjeskydd om det behövs, och man kan naturligtvis välja återbetalningsskydd. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare för familjeskyddet och återbetalningsskyddet. De kan däremot inte vara förmånstagare när det gäller familjepensionen.

ITP 1: I ITP 1 finns ingen familjepension. Genom ett ITP-val kan återbetalningsskydd och/eller familjeskydd väljas till. Kostnaden för familjeskydd dras från ålderspensionspremien och ett återbetalningsskydd sänker avkastningen då man inte får några arvvinster. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.

ITP 2 med annan pensionslösning: I ITP 2 med annan pensionslösning väljer man fördelningen mellan ålderspension och familjepension. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.

8.3 Slutbetalning

ITP 2: ITP 2 blir pensionspremierna slutbetalda om arbetstagaren väljer att på eget initiativ pensionera sig i förtid, dock tidigast från månaden efter fyllda 62 år. Premierna för ålderspension, familjepension samt för ITPK betalas då in genom kollektiva fonder som om man arbetat kvar till 65 års ålder.

ITP 1: ITP 1 har inte någon slutbetalning som i ITP 2.

ITP 2 med annan pensionslösning: I ITP 2 med annan pensionslösning finns inte heller någon slutbetalning likt den i ITP 2.

8.4 Premiefrielse

ITP 2: I ITP 2 gäller hel premiefrielse för arbetsgivaren vid partiell sjukdom. Det betyder att arbetstagaren fortsätter att tjäna in ålders- och familjepension samt ITPK under sin sjukdomstid utan att arbetsgivaren behöver betala premier.

Arbetstagaren tjänar in pension utifrån sin lön före sjukperioden oavsett om hen är helt eller delvis sjuk. Verklig inkomst för den som bara är delvis sjuk påverkar inte pensionen. Kostnaden för premiefrielsen betalas av arbetsgivaren.

ITP 1: Premiefrielsen är proportionell mot arbetsoförmågan och gäller vid såväl sjukdom som föräldraledighet. Kostnaden för premiefrielsen betalas av arbetsgivaren.

ITP 2 med annan pensionslösning: I ITP 2 med annan pensionslösning får arbetstagaren betala sin egen premiefrielseförsäkring genom avdrag från premierna för ålderspensionen. Dessutom blir premiefrielseförsäkringen dyrare ju äldre man är. Detta innebär att det blir mindre kvar till framtida ålderspension.

8.5 Garanti

ITP 2: I ITP 2 är tjänstemannen garanterad att få hela sin förmånsbestämda ålders- och familjepension samt ITPK även om arbetsgivaren inte skött inbetalningen av premier eller tecknat försäkringen trots att man har en skyldighet att göra det.

ITP 1: I ITP 1 finns motsvarande garanti som i ITP 2 för samtliga ITP-förmåner.

ITP 2 med annan pensionslösning: För a ITP 2 med annan pensionslösning finns en begränsad garanti. Här gäller garantin bara tolv månader tillbaka i tiden, och det tecknas en ITP 2-försäkring för de 12 månaderna.

8.6 Premiemaximering för arbetsgivaren

ITP 2: Det finns ett tak för hur stor premie för den förmånsbestämda ålderspensionen den enskilde arbetsgivaren behöver betala i ITP 2. I vissa lägen betalas därför en del av premien genom kollektiva fonder, vilket innebär att arbetstagaren i så fall får en högre pensionsavsättning utan motsvarande kostnadsökning för hens arbetsgivare

ITP 1: ITP 1 har inte sådan premiemaximering för den enskilde arbetsgivaren, vilket heller inte behövs i en premiebestämd plan.

ITP 2 med annan pensionslösning: För ITP 2 med annan pensionslösning finns inte heller sådan premiemaximering likt den i ITP 2.

8.7 Kostnader

ITP 2: Kostnaderna för att administrera ITP 2 faller i huvudsak på arbetsgivaren.

ITP 1: Kostnaderna för att administrera ITP 1 faller i huvudsak på arbetstagaren, men är jämförelsevis mycket låga genom stordriftsfördelar.

ITP 2 med annan pensionslösning: Kostnaderna för att administrera ITP 2 med annan pensionslösning faller nästan alltid helt på arbetstagaren, och kan, som framgår ovan, bli höga.

9 Checklista inför beslut

- Ta reda på alla möjligheter som finns att hitta passande pensionslösningar i ITP 2. Löser en alternativ pensionslösning några problem som inte går att lösa inom ITP 2 eller genom ett byte till ITP 1?
- Begär av arbetsgivaren en fullständig skriftlig beskrivning av regler och villkor för vad som gäller för alternativ ITP hos arbetsgivaren.
- Finns det tilläggspremie till ITP 1-avtalet om det är ITP 1 som är alternativet till ITP 2?
- Begär en prognos för hur stor pensionen blir vid kvarstående i ITP 2 och hur stor den blir med alternativ ITP. Se upp för höga antaganden om framtida avkastning och schabloniserade antaganden om avkastning som inte motsvarar de verkliga!
- Om erbjudandet är en alternativ ITP i form av ITP 2 med annan pensionslösning för lönedel över **7,5 inkomstbasbelopp** och eventuellt ITPK och familjepension: Ta reda på hur premien bestäms – om det är en frilagd premie eller en premietrappa.
- Hur ändras premien i framtiden om lönen förändras?
- Anmäler arbetsgivaren löneökningar till försäkringsbolaget som förvaltar den alternativa ITP-lösningen?
- Den som är 50 år eller äldre bör som regel stanna kvar i ITP 2. Kan man inte göra det bör man se över möjligheten till kompletterande premier i ITP 1 eller för den alternativa ITP:n, i synnerhet om den alternativa ITP:n bestäms av premietrappa. Om det är frilagd premie kan den rabatteras kraftigt om Alecta har bra konsolidering.
- Finns det premiefrielseförsäkring och hur ser den i så fall ut?
- Hur blir skyddet för de efterlevande vid val av ITP 1 eller alternativ ITP? Skydd för de efterlevande påverkar den egna ålderspensionen. Därför bör man undvika överförsäkring, det vill säga större efterlevandeskydd än nödvändigt.
- Ta reda på vilka provisioner försäkringsförmedlaren/mellanhanden får. De är skyldiga att informera om det. Be dem också förklara hur det finansieras och hur det påverkar den framtida ålderspensionen. Var kritisk.
- Begär ett skriftligt avtal med arbetsgivaren. Det gäller även vid byte till ITP 1.

Besök Avtalat för att få mer information om pension och försäkring på avtalat.se