



Datum
2016-09-15

Vår referens
Anette Brogren

Rapport - Teracom Boxer Group och pensionslösningar

Bolagets historik

Bolagisering av Televerket till och bildandet av Teracom

Under tidiga 1990-talet beslutade den dåvarande borgerliga regeringen under Carl Bildts ledning att bolagisera Televerket som ett led i en mängd privatiseringar och bolagiseringar av tidigare statliga myndigheter. I samband med bolagiseringen bildades Teracom, som övertog Televerkets utsändningsverksamhet för rundradio. Rundradio utgör all distribution av signaler för ljudradio och bilder, den svenska termen för engelskans "broadcasting".

Samtidigt som Teracom tog över rundradio blev Televerkets verksamhet inom telefoni, mobiltelefoni och datanät ombildat till det statligt ägda aktiebolaget Telia, som 2003 slogs ihop med Sonera och bildade Telia Sonera.

Staten sålde även ut sitt ägande i SSAB, samtidigt som SBAB blev helt konkurrensutsatt. 1993 ombildades också Postverket till Posten AB, och Postens monopol på brevbefordran upphörde.

Under 90-talet gick den digitala utvecklingen snabbt framåt och 1999 började Teracom bygga ut digital-TV i marknätet. I samband med detta bildades Boxer som ett dotterbolag till Teracom.

Boxer TV Access

Det gick trögt för digital-TV och Boxer under de första åren. Det präglades av ett tunt utbud av kanaler och i inledningen var det få personer som överhuvudtaget hade tillgång till det digitala nätet. Under år 2000 hade kundantalet växt något och i samband med detta gick också Skandia in som delägare. Tidiga 2001 hade Boxer nått

Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Tfn: 0771-555 444 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 0771-555 444

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org

Organisationsnummer: 802003-2101

Pg: 11 44-5 Bg: 365-60 71

närmare 44 000 kunder. I samband med detta började dock MTG ta ut avgift för TV3, ZTV och TV8, vilket resulterade i att Boxers försäljning avstannade.

Relationen med MTG fortsatte att påverka Boxers resultat. MTG avslutade under sommaren 2001 helt sina sändningar via marknätet. Det dröjde till 2004 innan MTG återigen tog upp sändningarna, vilket sammanföll med att Boxer började få en stabil kundnivå.

På ägarnivå sålde Skandia Liv sitt innehav i Boxer 2005 till det brittiska riskkapitalbolaget 3i. Därmed ägde statliga Teracom 70 procent av Boxer medan de resterande 30 procenten tillhörde ett brittiskt riskkapitalbolag. 3i uppgav i ett pressmeddelande att de avsåg att bli en långsiktig delägare i företaget, men så blev inte fallet.

Teracom Boxer Group

År 2008 förvärvade Teracom de resterande 30 procenten i Boxer TV-Access av 3i och blev därmed ensam ägare. Efter det skedde en omorganisation där Teracom Boxer Group bildades som moderbolag till dotterbolagen Boxer TV-Access och Teracom. Några år senare bildades även Teracom och Boxer TV-Access i Danmark.

Teracom Boxer Group består därmed för närvarande av fyra verksamhetsdrivande dotterbolag:

- Teracom AB
- Boxer TV-Access AB
- Teracom A/S (Danmark)
- Boxer TV A/S (Danmark)

Ekonomiska svårigheter inom Teracom under tidiga 2000-talet

Under början av 2000-talet led Teracom av ekonomiska svårigheter, vilket till viss del tvingade fram en annorlunda kultur inom företaget. De ekonomiska svårigheterna var i huvudsak framtvungade av att det dåvarande dotterbolaget Boxer TV-Access inledningsvis gick så pass trögt. Bara mellan 1998 och 2002 redovisade Boxer en förlust på cirka 870 miljoner kronor. Det ledde till att Teracom i början av 2003 var tvungen att få förlusttäckningsbidrag av staten, med en lång återbetalningsplan.

Det var också under denna period som Teracom beslutade om ett sparprogram som hade som mål att göra bolaget vinstgivande under 2003. Med sparprogrammet började Teracom även dra in på icke kollektivavtalade förmåner för de anställda, och de anställda ansåg att det blev mindre och mindre fokus på verksamheten och personalen och mer och mer fokus på ekonomi. Sparprogrammet ledde också till en rad försäljningar av dotterbolag. Bland annat avyttrades Active-TV, TravelVision Scandinavia och Factum Elektronik till diverse privata ägare under 2002, samtidigt som Boxer fusionerades med Senda.

Pensionsavtalen under Teracoms historia

BOA-P

BOA-P var det första pensionsavtal som tecknades i samband med bolagiseringen av Televerket 1992, och gällde mellan Arbetsgivarföreningen, SACO, SF samt TCO-OF/A. BOA-P gällde från och med den första januari 1992, fram till mars 1994, och förlängdes därefter med ettåriga intervall. Detta sågs alltså som ett tillfälligt pensionsavtal som skulle träda i kraft när bolagiseringen genomfördes, innan mer permanenta lösningar var genomförda.

ITP-Tele

BOA-P föll bort när pensionsavtalet ITP-Tele tecknades i början av 1997 mellan SEKO, SIF, CF, Ledarna och Almega. Pensionsplanen skulle gälla för vissa företag inom Telebranschen, dit även Teracom inkluderades. ITP-Tele liknar till stor del ITP 2 men det finns vissa skillnader, bland annat har ITP-Tele mer gynnsamma ersättningar i sjukpensionen.

I det nu aktuella förslaget från Teracom i bytet av försäkringsbolag från Skandia till Alecta var grundförslaget att de anställda skulle gå över ITP 2. Efter diskussioner med de fackliga organisationerna har dock bolaget reviderat sitt förslag och kommer att låta personer med nuvarande ITP-Tele behålla det.

Tiotaggarlösning

Ända sedan bolagiseringen av Televerket rundradio har Teracom erbjudit så kallade tiotaggarlösningar utöver de andra pensionsavtalen. Tiotaggarlösning avser ett speciellt erbjudande riktat till personer med inkomster på över tio inkomstbasbelopp. På Teracom har dock inte riktigt varit så. I vissa fall har även chefer med inkomster under tio prisbasbelopp erbjudits sådana lösningar. I praktiken har det varit mer av ett erbjudande till cheferna på företaget och även andra nyckelpersoner. Erbjudandet i sig har varit mycket dyrt för Teracom när det gäller premieinbetalningarna. Erbjudandet har administrerats av Skandia och Max Matthiessen till en dyr premie.

När Teracom nu ska byta försäkringsbolag från Skandia till Alecta, planeras anställda med tiotaggarlösningar att integreras i ITP-tele. Detta utgör den "heta potatisen" i förhandlingarna. Det kan tyckas vara märkligt att arbetsgivaren har erbjudit tiotaggarlösningar från början, med tanke på prislappen på dem. Dessutom har det tagit anmärkningsvärt lång tid för arbetsgivaren att uppmärksamma att det faktiskt är en orimligt hög kostnad.

Det är även anmärkningsvärt att arbetsgivaren har erbjudit tiotaggarlösningar så sent som 2015, samma år som man sjösatte planerna på att ersätta dem. Att kort tid därefter meddela att man kommer att ta bort lösningen, vilket får en stor finansiell påverkan på individen, måste anses vara kontroversiellt i sammanhanget.

Lönespridningen är stor mellan de som erbjuds tiotaggarlösning, där många inte kommer upp till tio inkomstbasbelopp. Lönespridningen rör sig mellan 46 000 och

56 000 kronor i månaden, i de fall där uppgifter finns. Totalt berörs 20 ST-medlemmar på Teracom av förändringarna, och lika många bland Unionen-medlemmar.

Det kanske vore rimligt att anta att dessa grupper utgörs av personer som är förhållandevis nära sin pensionsålder, med tanke på de höga lönerna. Men åldersspridningen är stor och många är nyss fyllda 40 år. Därför skulle effekterna bli mycket stora för de förhållandevis unga chefernas pensioner, diskonterat för framtida pensionsinbetalningar.

ITP 1

Det finns ytterligare ett pensionsavtal som berör de anställda på Teracom: ITP 1. Det avtalet vill arbetsgivaren gå över till på sikt, och det är det avtalet som samtliga nyanställda erbjuds. Samtliga anställda på Boxer TV-Access har ITP 1, medan det är en mer blandad kompott på Teracom med tiotaggarlösningar, ITP-Tele och ITP 1. ITP 1 är en premiebestämd ålderspension för tjänsteställda födda 1979 eller senare, där premien, men inte pensionen, är bestämd på förhand. Detta skiljer ITP 2 från ITP-Tele, som är förmånsbestämd, vilket betyder att pensionen, men inte premien, är bestämd på förhand. ITP 1 måste emellertid inte erbjudas till anställda födda 1979 eller senare, det valet kan göras av arbetsgivaren.

Pensionsförändringar och företagets önskemål

Teracom Boxer Group vill förändra pensionsavtalet för sina medarbetare. Det har i dagsläget en lösning, ITP-Tele, som ger motsvarande förmåner som den ordinära ITP-planen ger, med vissa undantag. Förändringen innebär en övergång från Skandia som förvaltare, valcentralen.se som valcentral samt Max Matthiessen som försäkringsrådgivare, till Alecta som förvaltare, Collectum som valcentral samt ett erbjudande om Lifeplan som försäkringsrådgivare. Motivet från företagets sida är att premien blir lägre och avgifterna för medarbetarnas försäkringar mindre.

I ett avseende riskerar emellertid försämringar att ske och det är för de som valt en så kallad tiotaggarlösning. Sådana val har gjorts ända sedan bolagiseringen och i vart fall så sent som 2015 erbjöds medarbetare en sådan lösning. Erbjudandet har främst gått till chefer. Det har, som kommer att framgå, inte gått att reda ut vad en förändring skulle innebära för dessa.

Pensioner tillhör de mer komplicerade delarna av de kollektivavtalade förmånerna. Det är svårt, rentav omöjligt, att beräkna framtida pensioner tidigt i ett arbetsliv. Den statliga inkomstpensionen, kollektivavtalade pensionsförsäkringar och privat pensionssparande utgör en helhet som tillsammans ska utgöra ersättning under pensionärstiden.

Ersättningen som pensionär beror inte bara på de avsättningar som görs till pensionsförvaltare, utan också på avgifter för de fonder som valts och den faktiska avkastningen på pensionskapitalet om man har en premiebaserad pensionslösning.

Det gör att förändringar i de avtal som ligger till grund för de avtalade pensionsförmånerna får stora konsekvenser. Det betyder att förändringar måste föregås av noggranna bedömningar.

I princip går det att skilja på en förmånsbestämd och en premiebestämd pension. I den förmånsbestämda pensionen är storleken på pensionen känd, den bestäms av lönen innan man blir pensionär och premien blir så stor som behövs för att finansiera den redan bestämda pensionen. I den premiebestämda pensionen är premien som ska betalas till försäkringen bestämd men däremot är pensionen som ska betalas ut inte känd, den beror på hur mycket premierna och avkastningen minus avgifter och skatter räcker till. Exempelvis ITP 1, ITPK och tiotaggarlösning är premiebestämda pensioner. Förmånsbestämda pensioner var vanliga förr, men har blivit allt ovanligare, framför allt därför att det många gånger blivit dyra premier för arbetsgivare att betala för exempelvis äldre arbetstagare som fått stora löneökningar på slutet av sitt arbetsliv.

Kostnaderna för förvaltningen av pensionsmedlen varierar i hög grad. Det ligger i arbetsgivarens intresse att anlita en så effektiv och kostnadsbesparande förvaltare som möjligt. Det är inte så att en billig försäkring alltid är en sämre försäkring. De kollektivavtalade försäkringarna som gäller stora kollektiv har gjort att man kunnat hålla nere premien till följd av kollektivens storlek.

Förvaltningsavgiftens betydelse för pensionen har Pensionsmyndigheten beräknat. En avgift som är 0,15 procentenhet högre leder till 5 procent lägre pension och en avgift som är 1 procentenhet högre ger 28 procent lägre pension. Slutsatsen är alltså att det har stor betydelse hur pensionsmedlen förvaltas och hur stora avgifter som tas ut på det förvaltade kapitalet. Generellt kan sägas att avgifterna i de försäkringar som

handlats upp för premiebestämda pensioner i ITP troligen är lägre än de som gäller i en tiotaggarlösning.

När det gäller Teracom Boxer Group så har man haft pensionsförsäkringen tecknad med Skandia som förvaltare och med Max Matthiessen som försäkringsmäklare. Det kan redan här konstateras att försäkringen varit dyr, både genom avgiften på premien och kostnaden för fondförvaltningen varit höga.

Enligt vissa bedömare har premien varit mellan 5 och 40 procent högre än vad den är inom ramen för Alecta, för i det närmaste identiska pensionslösningar. Dock skiljer sig förmånerna beträffande så kallade tiotaggare, dvs. personer som valt en alternativ ITP-lösning för delar av sin avtalade pension. Denna lösning har varit förbehållen tjänstemän födda 1978 eller tidigare med en inkomst som överstiger 593 000 kronor i 2016 års lönenivå. Inom Teracom Boxer Group har emellertid lösningen varit öppen även för tjänstemän, främst chefer, med lägre inkomster.

Teracom Boxer Group hade inledningsvis för avsikt att gå över från ITP-Tele till ITP 2 och ITP 1 för samtliga nuvarande och tillkommande medarbetare. Till förvaltare har bolagen för avsikt att anlita Alecta. Efter förhandlingar med de fackliga organisationerna har dock arbetsgivaren nu för avsikt att de som går under ITP-Tele med Skandia även ska göra det med Alecta.

I detta syfte inledde man förhandlingar under 2015. Det första förhandlingstillfället var i mars 2015 då man i samband med förändringar av andra förmåner även tog upp frågan om pensioner. Då ansåg emellertid de fackliga organisationerna att det blev alltför många frågor samtidigt. Därefter skedde nya förhandlingar i december 2015 och även under 2016 har det varit förhandlingstillfällen. Det har konstaterats att pensionsavtalet är ett centralt kollektivavtal och därför är det de centrala parterna som har att godkänna förändringar i avtalet.

Bolagen menade att det skulle leda till att medarbetarnas pensioner i mindre utsträckning skulle reduceras av olika avgifter. Arbetsgivaren åtog sig att arbeta för att förbättra villkoren för befintligt kapital inom ITPK-Tele och alternativ pensionslösning. Dessutom skulle arbetsgivaren åta sig att på individnivå beräkna eventuell sänkning av pensionspremien för medarbetare med alternativ lösning.

Inom tolv månader från genomförd förändring skulle arbetsgivaren säkerställa att en analys gjordes av totalersättningen för de medarbetare med alternativ lösning som fått pensionspremien reducerad. Det skulle säkerställas att premiesänkningen var rimlig.

Arbetstagarorganisationerna har uttryckt förståelse för behovet av förändringar. Man har pekat på att nuvarande tiotaggarlösning hos Max Matthiessen är dyr och otidsenlig. Samtidigt har man flaggat för att det kan bli en försämring för många.

Det är flera förhållandevis unga personer som har kommit in på den nuvarande tiotaggarlösningen som en del av det individuella avtalet med vederbörande. Det betyder också att det är ett mycket långsiktigt åtagande, ett avtal med utomordentligt lång räckvidd.

De fackliga organisationerna har pekat på att företaget gör en besparing redan första dagen när en överflyttning till Alecta görs. Den besparingen ökar över tid, på grund av att det inte görs någon index- eller åldersuppräknings, genom personalomsättning och genom att anställda pensioneras.

Man har velat behålla systemet under en period på tio år och att man kan få en fast summa under denna period. Det skulle bli en enkel administration och tiotagarna skulle bli väl omhändertagna.

Det skulle bli tydligt för de anställda och vara lätt att förstå. Det skulle bli en ITP-tele, på motsvarande sätt som Telia har löst pensionsfrågan hos Alecta.

Man skulle göra en separat genomgång för alla individer som valt en alternativ lösning och arbetsgivaren skulle hjälpa till med flytten. Den framtida premien hos Alecta skulle vara den orabatterade. Dessutom önskade man rådgivning genom Lifeplan eller motsvarande i fem år.

Övergångens betydelse för premier och avgifter

När företagen, Teracom och Teracom Boxer Group, presenterade förslaget att byta försäkringsbolag från Skandia till Alecta för ITP-Tele underströk man de stora besparingar som skulle göras på förändringen.

Det går att visa några exempel på de skillnader i avgifter som gäller för de olika lösningarna. Med Skandia som förvaltare är det Valcentralen.se som administratör i ITPK-Teledelen som är den del av pensionen som man själv kan välja hur pengarna ska placeras. Vid en övergång till ITP2 blir det Alecta som är förvaltare och Collectum som administrerar.

Avgiftsskillnaden mellan dessa försäkringsgivare är betydande. Valcentralen tar en avgift på 1,8 procent på premien medan Collectums motsvarande avgift är 1 procent. Det innebär alltså nästan en halvering av avgiften.

Den förväntade årliga besparingen beräknades till 14,2 miljoner kronor för koncernen, varav 9,7 miljoner kronor avsåg Teracom AB. Det var dock stor osäkerhet i hur stor besparingen skulle bli. Om kostnaden, i dagens penningvärde, har varit lika stor under hela den tid som avtalet om ITP-tele varit gällande (drygt 20 år) kan de höga premierna ha kostat den statliga koncernen bortåt 300 miljoner kronor. Nu har inte lösningen med Alecta varit möjlig i mer än tio år. Om skillnaden varit lika stor under hela den tiden har alltså kostnaden varit bortåt 150 miljoner kronor högre med Skandia-lösningen.

Men dessutom har Valcentralen högre avgifter på de fonder man kan välja. Det har visats genom exemplet SEB läkemedelsfond som hos Valcentralen har en förvaltningsavgift på 1,6 procent medan Collectum för samma fond har en förvaltningsavgift på 0,6 procent.

Och medan premieavgiften dras en gång när premien går in i ITP-K dras förvaltningsavgifterna en gång per år på hela pensionskapitalet. Det innebär att avgiften får stor påverkan på avkastningen. Om avkastningen är 5 procent per år går en tredjedel av densamma till avgifter vid en fond genom Valcentralen. Collectums fondförsäkring innebär en avbränning på 12 procent av motsvarande avkastning, dvs. omkring en tredjedel så hög som Valcentralens.

Även om Valcentralen har betydligt fler fonder i sitt utbud eftersom man inte gjort någon upphandling av valbara försäkringsbolag innebär sannolikt en övergång till ITP genom Alecta betydande fördelar.

Lifepplans beräkningar

Därutöver har det, bl.a. av Lifeplan, pekats på att kostnaderna för förvaltningen av de inbetalda pensionsmedlen är avsevärt högre vid de lösningar som man har valt.

Lifeplan hävdar att man ägnar sig åt en "vetenskaplig och äkta oberoende pensionsrådgivning". Andra pensionsrådgivare finansierar sig genom provisioner på de val som förmånstagaren gör. Det betyder exempelvis att Skandia betalar en betydande avgift till Max Matthiessen för de val som gjorts. Lifeplan hävdar att man "kommersialiserat den forskning om pensionssparande som grundarna (till Lifeplan) bedrivit". Forskningen ger vid handen att pensionssparande ska vara helt individanpassad, ta hänsyn till allt pensionssparande i analysen och planeringen, på ett professionellt sätt utvärdera alternativa investeringsval med hänsyn till verklig risk samt löpande övervaka individens sparande och förutsättningar.

Med det premiebaserade pensionssystemet avgörs framtida pensioner av placeringsval tidigare i livet. Det blir därför allt viktigare att välja rätt för livssituationen som pensionär. De viktigaste frågorna som man ställs inför är vad nuvarande sparande räcker till för pension och vilken risk man är beredd att ta i pensionssparandet – högre risk ger möjlighet till högre avkastning men också att sparandet kan falla i värde. Man brukar hävda att det är rimligt att ta en högre risk när man är yngre eftersom riskfyllda placeringar på lång sikt trots allt ger god avkastning och att man hinner ta tillbaka en eventuell förlust i något skede. Ju äldre man blir desto lägre risk bör man ha i sin portfölj eftersom en hastig nedgång i aktiekapitalet blir svår att kompensera när man har kort tid kvar till pensionen.

Enligt det material som Lifeplan har delgivit Teracom pekar man på problemen med rådgivare från försäkringsförmedlare eller bank. När en rådgivare får betalt av försäkrings- eller fondbolag innebär det att rådgivaren får mer betalt om medarbetaren väljer dyra fonder och styrs därmed ofta av provisioner och kick-backs vilket man menar är helt fel incitament. I regel har rådgivaren ett informationsövertag gentemot en medarbetare, har inget fokus på avgifterna samt ger bristande information om avgifternas nivå och betydelse. Det kan leda till att rådgivningen resulterar i förutbestämda produkter, t.ex. "fond-i-fond" med skyhöga avgifter.

Ett exempel som Lifeplan använder för att beskriva skillnaden i avgifter gäller Swedbank Robur Rysslandsfond. Avgiften via Swedbank är 2,4 procent, via Collectum 1,7 procent och när Pensionsmyndigheten placerar pengar i fonden är avgiften 0,38 procent. Hur många är medvetna om den väldiga skillnaden i avgift? Räknat på en avkastning på 5 procent varierar avgiften mellan 7 procent av avkastningen och i stort sett hälften av avkastningen.

Enligt Lifeplan motsvarar kostnaden för de misstag som privatpersoner gör i sina investeringsbeslut i genomsnitt 1,75 procent per år. Mot bakgrund av detta beräknas den ökade avkastningen i en fondförsäkring skulle ge 2 procents högre avkastning per år med Lifeplan.

Life plan har även gjort beräkningar vad de skulle innebära för Teracoms medarbetare och vi väljer här att redovisa Lifeplans uppgifter, utan att i detalj kunna verifiera dem. I

genomsnitt skulle det ge varje medarbetare på Teracom 2 procent bättre avkastning per år. Totalt skulle pensionsutbetalningarna till varje medarbetare på Teracom öka med en dryg miljon kronor (1 063 529 kronor) och för hela gruppen medarbetare skulle pensionsutbetalningarna öka med nästan en halv miljard kronor (494 541 144 kronor). Det blir tämligen astronomiska summor när man gör den här typen av kalkyler.

Besparingen är ett incitament för bolagen att genomföra förändringen. Pensionsförmånerna påverkas heller inte för de medarbetare som har en traditionell ITP-Tele-lösning.

Samtidigt påpekar man att de medarbetare som valt en alternativ ITP-Tele "påverkas negativt genom att de får lägre pensionspremie". Man pekade på att det rörde sig om 90 medarbetare på Teracom och 44 medarbetare på Group.

För just den här gruppen har det inte gjorts några individuella analyser. Det är den grupp som har störst behov av sådana analyser.

PTK om tiotaggarlösningar

PTK som är bärare av tjänstepensionsavtalet om ITP har gjort vissa jämförelser mellan traditionell ITP och tiotaggarlösningar.

Med förändringarna i ITP-planen har många av de tidigare fördelarna med alternativ ITP, den så kallade "tio-taggarlösningen", försvunnit. De argument som tidigare användes för att visa på fördelarna med en tiotaggarlösning gäller inte längre.

Det går exempelvis att ta ut den förmånsbestämda ålderspensionen både temporärt och delvis. Det går att få ut mer i ålderspension genom att välja bort ITP:s familjepension och istället föra den premien till den egna ITPK. Sambo och barn, oavsett ålder, kan bli förmånstagare genom att välja 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.

Eftersom valet av pensionslösning kommer att påverka den framtida ekonomin som pensionär är det viktigt att veta vad man väljer och vad man väljer bort. Särskilt viktigt är det om man närmar sig pension.

De som en gång avstått från en del av förmånerna i ITP 2 kan inte komma tillbaka till ITP 2 hos den arbetsgivare där man gjorde en alternativ pensionslösning eller valde att tjäna in ITP i ITP 1.

Det går att stanna kvar i ITP 2 eller helt gå över till den premiebestämda ITP 1. Den pensionspremie som då gäller är 4,5 procent av utbetald lön upp till 37 063 kronor i månaden och 30 procent på lönedelar därutöver. Inget hindrar att man kommer överens med arbetsgivaren om extra premier.

I en jämförelse mellan förmånsbestämd ITP 2 med en premiebestämd ITP 1 kan följande sägas:

- För en ung välavlönad försäkrad i ITP 2 är premien för ålderspension vanligtvis lägre än för en lika ung försäkrad i ITP 1.

- För en äldre försäkrad med löneutveckling kan den totala premien i ITP 2 bli större än i ITP 1.

För *premiebestämd pension* gäller att 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 tiotaggarlösning är exempel på premiebestämda pensioner.

När det gäller *förmånsbestämd pension* är 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.

Det finns beräkningar på behovet av nettoavkastning – avkastning efter avgifter, skatter och andra kostnader – som krävs varje år till och med 65 års ålder i en tiotaggarlösning för att matcha ålderspensionen i ITP 2. För den som är 35 år och har en årlig lönehöjning på 3 procent krävs en avkastning på minst 6,7 procent för att den ska vara lönsam. För den som är 55 år krävs däremot en avkastning på 10,9 procent.

Ju närmare du är 65 år desto svårare är det att med en premiebestämd pensionslösning erhålla samma nivå på ålderspensionen som om man stannat kvar i ITP 2.

Avgifter har stor inverkan på hur stor pensionen blir från en framtida premiebestämd pension. En beräkning gjord av Pensionsmyndigheten visar en avgift som är 0,15 procentenheter högre leder till 5 procent lägre pension, en avgift som är 0,5 procentenheter högre ger 15 procent lägre pension och om avgiften är 1 procentenheter högre blir pensionen 28 procent lägre.

Avgifterna i de försäkringar som handlats upp för premiebestämd ITP (ITP 1 och ITPK) är troligen mycket lägre än avgifterna i en tiotaggarlösning.

Avgifter för pensionsförsäkringar

Uppmärksamheten mot dyra pensionslösningar kommer från allt fler håll. I Dagens Industri pekade man nyligen på effekterna av de höga avgifter som många fondalternativ innebär, "se upp för avgiftsvärstingarna och höj pensionen med flera tusenlappar" var slutsatsen. I ett räkneexempel pekade man på två alternativ. I det ena valdes en fondportfölj med förvaltnings- och försäkringsavgifter på 1,5 procent och i det andra alternativet valdes traditiv, med förvaltnings- och försäkringsavgifter på 0,5 procent. Skillnaden i pensionskapital vid pensioneringen uppgår till 646 000 kronor. Dagens Industri konstaterar att det motsvarar mellan 5 000 och 6 000 kronor i månaden i pension. Enligt Dagens Industris artikel förvaltas en stor del av tjänstepensionerna, uppskattningsvis 660 miljarder kronor, till avgifter som inte konkurrensutsatts genom upphandling.

Sedan 2006 har arbetsmarknadens parter pressat avgifterna i tjänstepensionssystemen. Collectum, som är valcentral för två miljoner privat tjänstemän, har vid tre tillfällen upphandlat tjänstepensionsförvaltare. Resultatet är mer än halverade avgifter i de fonder som i dag ingår. Collectum informerade nyligen att avgifterna i snitt var 1,38 procent vid den första upphandlingen 2007 och att de nu är nere i 0,39 procent.

Absolut främst när det gäller genomsnittliga förvaltningskostnader är sannolikt de fyra stora AP-fonderna som ligger på 0,14 procent av det förvaltade kapitalet. Dagens Industri gjorde en jämförelse mellan Handelsbanken fonder och Fjärde AP-fonden som sköter ungefär lika mycket, drygt 300 miljarder kronor, i kommande pensionspengar. Första AP-fonden klarade förvaltningen till en kostnad på 0,10 procent medan Handelsbankens förvaltning kostade 0,78 procent. Till en liten del beror det på att AP-fonden inte behöver betala för distribution och försäljning eftersom pengarna betalas in automatiskt, vilket beräknas motsvara 0,06 procentenheter.

Totalt räknar man med att pensionsspararna betalar omkring 8,8 miljarder kronor för mycket i avgifter jämfört med om man skulle pressa avgifterna till de nivåer som är lägst.

Konsumenternas försäkringsbyrå har exempelvis visat hur mycket det skiljer mellan olika sparalternativ i ITP 2. Det går att mata in uppgifter om ålder, inkomst och hur man vill ta ut sin pension. Hur man än vrider och vänder på dessa variabler har Skandia traditionell försäkring i princip dubbelt så höga avgifter som Alecta traditionell försäkring. För exempelvis en 50-åring med 50 000 kronor i månadsinkomst är den samlade avgiften i Alecta traditionell försäkring 7 800 kronor och i Skandia traditionell försäkring 15 900 kronor. Skillnaderna i avgifter innebär också förlorad avkastning på avgifterna. Men skillnaden stannar inte vid detta. Den historiska avkastningen i Alecta har varit 13,3 procent och Skandia 9,1 procent (tre års snittavkastning). Däremot är den genomsnittliga avkastningen högre om man valt fondförsäkring, exempelvis SEB fondförsäkring som gett en motsvarande avkastning på 20,6 procent och de totala avgifterna är trots det betydligt lägre än för Skandias traditionella försäkring, men högre än för Alectas traditionella försäkring.

Statligt ägda företag och moral

Teracoms moraliska ansvar

Utifrån Teracoms agerande i pensionsfrågan går det att ifrågasätta om statliga företag bör ha ett större etiskt ansvar gentemot sina anställda. På många sätt torde det generellt finnas högre förväntningar när det gäller trygghet och pensionslösningar hos ett statligt helägt företag än hos ett privatägt företag.

I fallet Teracom är det tydligt att företaget har agerat vårdslöst gentemot delar av sina anställda. Företaget har i vissa fall utlovat mycket goda pensionslösningar till sina anställda, för att sedan raskt rycka bort dem framför ögonen på dem. Dessutom agerade man slösaktigt genom att alltför länge ha anlitat Skandia som försäkringsbolag, då det fanns billigare lösningar i Alecta.

Efter Boxers katastrofala år mellan 1998 och 2002 skulle det ske en uppstädning i företaget. Ett sparprogram genomfördes i början av 2000-talet och företagets finanser förbättrades. I samband med det sade dåvarande näringsminister Leif Pagrotsky: "De statliga bolagen ska ha en hög moral och god marginal till det ramverk som lagen ger".

I vilken mån har Teracom med dotterbolag haft en högre moral än ett börsnoterat bolag? Två regeringar senare är det tydligt att Leif Pagroskys ord om "hög moral" inte gäller bland de statliga företagen, och frågan är om det någonsin har gjort det. Skandalerna bland de statligt ägda företagen har varit många, där TeliaSoneras mutskandaler i Uzbekistan är ett bra exempel.

Det var efter Telia Sonera-skandalerna som dåvarande finansmarknadsminister Peter Norman i en debattartikel i DN skrev att det inte räcker med att följa lagen för statligt ägda företag, "det krävs en etisk kompass".

Men ansvaret som har utkrävts i media när det gäller statliga företags agerande har ofta handlat om vårdslösa investeringar, vapenexport eller korruption. Sällan har statliga företags moral gentemot de egna anställda uppmärksammats.

Det kan argumenteras att de anställda som nu drabbas av pensionsförändringarna i Teracom redan är höginkomsttagare och att de tidigare pensionsavtalen var alltför vidlyftiga, men faktum kvarstår att Teracom har gett löften till dessa personer som man inte avser att hålla. Anställda bör kunna räkna med att arbetsgivaren kommer att hålla fast vid sina löften, annars går förtroendet för staten som ägare förlorat.

Teracom och Boxer har dessutom en historia av att redovisa mångmiljonförluster där det har gått så långt att det har krävts statliga interventioner. Teracom har alltså en bakgrund att vara en förlustaffär för det svenska folket där kostnadsnivåerna uppenbarligen inte har varit under kontroll.

Statens ägarpolicy

I Statens ägarpolicy för 2015, som tillämpas i majoritetsägda bolag med statligt ägande, framgår det att bolagen ska "agera föredömligt" i flera hänseenden, bland annat när det gäller hållbar utveckling. Men det föredömliga agerandet gäller även att det ska "agera på ett som åtnjuter offentligt förtroende". Detta resulterar i två frågeställningar: Har Teracom agerat på ett sätt som åtnjuter offentligt förtroende när man betalat dyra pengar för pensionslösningar som det har funnits billigare alternativ till? Har Teracom agerat på ett sätt som åtnjuter offentligt förtroende när man brutit löften till anställda genom att försämra pensionsvillkor som säkrades endast något år tidigare?

"Ledord för regeringens förvaltning är öppenhet, aktivt ägande samt ordning och reda."

- *Statens ägarpolicy 2015*

Det går inte att förneka att Teracom har gjort en dålig affär när de anlitar Max Matthiessen och Skandia för att säkra dessa tiotaggarlösningar. Därför är det ur deras synvinkel fullt förståeligt att de vill försäkra sig om att de inte betalar alltför dyra lösningar. Men Teracom har samtidigt ingått avtal med de berörda anställda och valt en väg som har varit gynnsamma för de som har erbjudits det. Det blir då väldigt märkligt om man tvärt drar tillbaka det. Ett mer naturligt alternativ hade varit en

gradvis tillbakadragning av erbjudandet, bland annat genom att helt stoppa erbjudandet till nyanställda.

Det går inte att komma ifrån att statligt ägda företag ska kunna hållas till en högre standard när det gäller etik och moral. Ett statligt ägt företag är ändå förvaltad av regeringen på uppdrag av riksdagen, och därigenom är det ytterst det svenska folket som äger företagen. Det skiljer sig därmed avsevärt mot privata företag som endast svarar gentemot de direkta aktieägarna. När ministrar talar om en hög etik och moral bland de statliga bolagen, när ägarpolicy visar att företagen ska "agera på ett sätt som åtnjuter offentligt förtroende", måste ledningen för företaget kunna ta till sig det. Löften till anställda skall hållas. Det är det minsta man ska kunna förvänta sig.

Hur ska de statliga företagen kunna arbeta föredömligt och förtroendeingivande med hållbar utveckling om de inte ens kan det göra det med de egna anställda?

Slutsatser

Teracom har betalat mycket höga avgifter till förvaltare och försäkringar genom åren. Sannolikt har de höga avgifterna funnits under hela den period som gällt sedan pensionsavtal 1997. Om nuvarande skillnad i kostnaden, jämfört med Alecta-lösningen, gällt under de senaste tio åren har koncernen betalat omkring 150 miljoner kronor för mycket i premier.

Avgifterna för medarbetarnas pensionslösningar har sannolikt varit mycket höga genom det val som bolaget har valt, med Skandia, Valcentralen.se och Max Matthiessen som inblandade parter. Det finns beräkningar som pekar på att hela kollektivet kan ha förlorat så mycket som en halv miljard kronor till följd av dessa avgifter.

Det går dessutom inte att rycka loss den kollektivavtalade pensionen från helheten i företagets erbjudande till den anställde. Lön, anställningsvillkor och pension bildar en helhet i den överenskommelse som tecknas mellan företaget och den anställde.

De som valt tiotaggarlösningar kan inte generellt sägas ha vunnit på en sådan lösning, men framför allt kan förändringar i deras pensionslösning vara känslig så tillvida att en övergång till en annan pensionsplan på ett allvarligt sätt kan påverka den slutliga pensionen.

Teracom har agerat oaktsamt när det har erbjudit tiotaggarlösningar så sent som 2015, samma år som de vill ta bort dem. Det bör kunna utkrävas ett större etiskt ansvar av ett statligt ägt företag.

De flesta som valt en tiotaggarlösning är chefer inom Teracom, i många fall nyckelpersoner inom företaget, det är därför viktigt att företaget hanterar pensionslösningen med stor känslighet och lyhördhet. Det är företagets uttalade policy att man ska ha en attraktiv helhet i erbjudandet till de anställda. En del anställda har erbjudits så kallade tiotaggarlösningar i ett sent skede, åtminstone under 2015 har så skett. Det tyder inte på ett långsiktigt agerande när man nu vill förändra villkoren för den gruppen, utan att kunna ange hur individerna i gruppen kommer att påverkas.

Situationen är dessutom individuell och påverkas av ålder, lön, förväntad löneutveckling, avgifter och hur stor pensionsförmögenhet som finns. Det behövs därför en individuell genomgång av vars och ens situation innan man kan rekommendera hur förändringen ska genomföras.

Fackförbundet ST kräver därför en sådan individuell genomgång och rådgivning för att utifrån en sådan analys kunna göra de val som på bästa sätt gagnar individernas framtida pensioner.