

Riktlinjer för pensionsåtaganden

Antagna av kommunfullmäktige den 14 september 2005, § 141 med ändring den 13 september 2006, § 222 och reviderad 13 oktober 2010, § 227

Inledning

Bakgrund och syfte

Pensionsrelaterade frågor har under senare år aktualiserats och diskuterats i allt större omfattning. Den allt större insikten om pensionernas påverkan på samhällets och arbetsgivarnas ekonomi är en av de främsta orsakerna till att frågorna hamnat i fokus.

De individuella valmöjligheter som införts inom pensionssystemen har också bidragit till ett ökat intresse och medvetenhet hos allmänheten, liksom den allt bättre och utökade informationen om vars och ens framtida pension. Det faktum att fler ges möjlighet till alternativa pensionslösningar inom tjänstepensionsområdet är ytterligare en orsak.

Pensionsavtalet KAP-KL är inom vissa områden dispositivt, vilket medför möjligheter till lokala beslut. Det är viktigt att ha fastlagda riktlinjer inom pensionsområdets personalpolitiska perspektiv. Genom detta förstärks kommunens möjligheter att också i framtiden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. I kommunens strävan att klara den framtida betalningen för de gjorda pensionsutfästelserna är det också viktigt att ha tydliga och klarlagda mål även för detta.

Riktlinjerna för pensionsåtaganden omfattar anställda i kommunen och beskriver bland annat:

- regler för alternativa pensionslösningar
- regler för beviljande av särskild avtalspension
- möjlighet till oförändrad pensionsgrundande lön vid minskning av sysselsättningsgrad
- arbetsgivarens informationsinsatser
- hur pensionsutfästelserna tryggas och betalas

Uppdatering

Riktlinjerna ska uppdateras vart tredje år. Däremellan sker uppdatering vid behov som föranleds av förändringar i lagar och kollektivavtal med verkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

- Kommunfullmäktige beslutar om dessa riktlinjer för pensionsåtaganden och förändringar av dessa

- Kommunfullmäktige är pensionsmyndighet vad gäller förtroendevaldas pensionsvillkor
- Personalutskottet, med delegation från kommunstyrelsen, är högsta beslutande organ vad gäller pension till anställda
- Kommunledningskontorets personalavdelning beslutar i löpande ärenden.

Pension till anställda

Allmänt

Anställda med pensionsrätt omfattas av KAP-KL tillsammans med de kompletteringar och avvikelser som kommunen beslutar om.

Anställda som beviljats sjukersättning, aktivitetsersättning, förtidspension eller sjukbidrag omfattas av PFA, PA-KL eller det äldre pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället.

Avgiftsbestämd ålderspension

Kommunen avsätter hela pensionsavgiften till avgiftsbestämd ålderspension i det försäkringsbolag och den försäkringsform som den anställde själv väljer.

Intjänad pensionsrätt 1997-12-31

Kommunen tillämpar bestämmelserna i KAP-KL utan avvikelser.

Efterlevandepension

Kommunen tillämpar bestämmelserna i KAP-KL utan avvikelser.

Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid behov av personalavveckling i samband med övertalighet.

Omfattning

Hel särskild avtalspension kan tidigast utges från den kalendermånad då arbetstagaren fyller 61 år. Särskild avtalspension upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen. Partiell särskild avtalspension kan utgå som längst till 67 år.

Förmånsnivå

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

Pensionsavgifter

Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med särskild avtalspension, beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av särskild avtalspension.

Samordning

Från samordning med förvärvsinkomst undantas ett belopp som per månad motsvarar 1/12 av gällande prisbasbelopp (förutom då ny anställning tas inom kommunen eller inom kommunens bolagskoncern. I dessa fall samordnas särskild avtalspension till 100 %).

Anställd som beviljas särskild avtalspension informeras om på vilket sätt denna kan påverka allmän pension och avtalsförsäkringar. Kommunen kompenserar inte för eventuellt förlorat intjänande i det allmänna pensionssystemet.

Beslut om särskild avtalspension fattas i varje enskilt fall av personalutskottet.

Om särskilda skäl föreligger kan särskild avtalspension beviljas utan beaktande av ovanstående bestämmelser.

Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen ska anses som genast påbörjande. Den anställda får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av förmånsbestämd ålderspension motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år. Den anställda ska även omfattas av de övergångsbestämmelser som i övrigt gäller för KAP-KL.

Oförändrad pensionsgrundande lön för äldre anställda

I en situation med arbetskraftbrist kan det vara önskvärt att förmå äldre anställda att arbeta högre upp i åldrarna. Som incitament till detta kan kommunen erbjuda möjlighet till minskad arbetstid i kombination med oförändrad pensionsgrundande lön för tjänstepension. För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställda inte arbeta hos annan arbetsgivare under samma period som arbetstiden i kommunen minskats i enlighet med dessa regler.

Möjligheten gäller befintligt anställd som minskar arbetstiden genom tjänstledighet eller permanent omreglering av anställningen med beaktande av nedanstående utgångspunkter:

- arbetstidsminskning kan tidigast ske från och med den månad den anställda fyller 61 år
- sysselsättningsgraden efter arbetstidsminskningen måste vara minst 50 % av heltid.

Under den tid då arbetstiden minskas tillgodoräknas den fasta lön som gällde före arbetstidsminskningen som pensionsgrundande lön för tjänstepension. Den tidigare fasta lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Beslut om minskad arbetstid enligt ovanstående sker efter individuell prövning med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten och kommunens ekonomiska situation. Beslut fattas i varje enskilt fall av personalutskottet.

Kommunen ska informera om att arbetstidsminskningen kan påverka den anställdes social- och avtalsförsäkringar eftersom den kontanta lönen blir lägre.

Om kollektivavtal eller lagar ändras på sådant sätt att ovanstående behöver omprövas ska detta göras.

Bruttolöneväxling mot pension

Anställd har möjlighet att växla bruttolön mot pension. Regler för detta redovisas i bilaga 1.

Alternativ pensionslösning för förmånsbaserad ålderspension (s.k. alternativ KAP-KL)

Anställda med en lön överstigande 8,5 inkomstbasbelopp i pensionsunderlag eller nyanställd med en månadslön omräknad till årslön överstigande 8,5 inkomstbasbelopp ska erbjudas alternativ KAP-KL. Regler för detta redovisas i bilaga 2.

Pension till förtroendevalda

Pensionsvillkor för förtroendevalda regleras i ”Bestämmelser om ekonomiska ersättningar till förtroendevalda” samt ”Pensionsförmåner för förtroendevalda i Uddevalla kommun”.

Pensionsutfästelsernas tryggnad

Översikt

Kommunens pensionsåtaganden tryggas på följande sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring. Årlig premiebetalning till den av den anställde valda försäkringen.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning.
Alternativ KAP-KL	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring. Löpande premiebetalning till den av den anställde valda försäkringen.
Efterlevandepension till vuxen och barn enligt KAP-KL	Skuldförs i samband med försäkringsfall och utbetalning av förmån.
Särskild avtalspension	Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension och tryggas genom beskattningsrätten.
Intjänad pension före 1998	Huvuddelen av pensionsutfästelserna redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen och tryggas genom beskattningsrätten. Viss del tryggas genom tjänstepensionsförsäkring.
Pension för förtroendevalda	1. Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring. Årlig premiebetalning till den av den förtroendevalde valda försäkringen. 2. För de som inte omfattas av tjänstepensionsförsäkring skuldförs hela pensionsbeloppet i samband med beviljad pension och tryggas genom beskattningsrätten.

Intjänad pension före 1998

Pension som intjänats före 1998 redovisas som ansvarsförbindelse i balansräkningen i enlighet med den s.k. blandmodellen. Pensionsutbetalningarna från ansvarsförbindelsen ökar kraftigt i framtiden i samband med att dessa pensionsutfästelser förfaller till betalning.

För att bidra till en positiv utveckling av kommunens framtida ekonomi ska åtgärder vidtas som syftar till att mildra den framtida ekonomiska belastningen av dessa utbetalningar. Den åtgärd som är aktuell innebär att kommunen betalar delar av de framtida pensionskostnaderna i förskott. Syftet med detta är att kostnaderna och likviditetsbelastningen ska utjämnas över tiden.

Målsättningen med förskottsbetalning(-ar) är att kommunen i princip ska ha jämn årlig kostnad under perioden 2010 - 2030. För att uppnå målet ska kommunen i samband med upprättande av den årliga flerårsplanen skapa ekonomiskt utrymme som möjliggör betalning i förskott. Storleken på det belopp som ska betalas beslutas

för ett år i taget med hänsyn till det ekonomiska läget. I arbetet med flerårsplanen ska förskottsbetalningarna prioriteras. Möjligheten till inlösen av framtida kostnader och utbetalningar ska även bedömas i samband med bokslutet, där delar av ett beräknat överskott ska kunna användas för betalning i förskott.

Förskottsbetalningen sker genom att kommunen med beslutat belopp löser in delar av ansvarsförbindelsen genom att teckna en engångsbetald tjänstepensionsförsäkring. De årliga betalningarna ska göras så länge som krävs för att målet med kostnadsutjämning nås.

Handläggning

Ansvaret för det löpande pensionsadministrativa arbetet gentemot arbetstagarna tillhör kommunledningskontorets personalavdelning.

Ansvaret för det löpande pensionsadministrativa arbetet med pensionsutfästelsernas tryggnad tillhör kommunledningskontorets ekonomiavdelning.

Pensionsinformation

Enligt riktlinjer i KAP-KL om arbetsgivarens informationsansvar är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsrättigheterna i anställningen. Kommunledningskontorets personalavdelning svarar på ev. frågor. I frågor i övrigt erbjuder kommunen information efter särskild inbjudan eller kallelse. De muntliga informationerna genomförs i egen regi eller tillsammans med extern partner.

Nyanställda och förstagångsväljare

Genom kommunens pensionshandläggare erhålls information om den avgiftsbestämda ålderspensionen. Kommunens målsättning är att varje år genomföra muntlig och gruppvis information om KAP-KL och valmöjligheterna för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

Under anställningen

Kommunens anställda får varje år information från resp. försäkringsbolag om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av pensionsprognos.

Information om avgiftsbestämd ålderspension erhålls från det försäkringsbolag den anställde valt.

Information om alternativ KAP-KL

För den anställde innebär valet mellan ursprunglig och alternativ KAP-KL ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Kommunen erbjuder därför den anställde individuell rådgivning av oberoende försäkringsspecialist som utses av kommunen.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet mellan ursprunglig och alternativ KAP-KL, ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

Vid pensionsavgång

Anställd som önskar avgå med pension, med undantag av den avgiftsbestämda ålderspensionen, ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

I god tid innan pensionsavgången informeras den anställda skriftligt om pensionsbeloppets storlek.

Återbetalning av för mycket utbetald pension

Den anställda är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas kommer kommunen att inleda utredning av för mycket utbetald pension.

Utbetalning av små förmåner

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande prisbasbelopp för förmåner enligt KAP-KL kommer arbetsgivaren att istället omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp. För utbetalning gällande PA-KL och äldre avtal utbetalas förmånen som ett engångsbelopp om den understiger 200 kr/mån.

Bilaga 1

Löneväxling**Inledning**

En löneväxling innebär att den anställde byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål.

Den anställde kan välja att växla sin lön mot pension från och med anställningsdatumet. För de anställda som inte väljer att växla direkt finns möjlighet att göra detta vid ett senare tillfälle.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande.

Arbetsgivaren utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

Personkrets

Växling av lön mot pension erbjuds de anställda som uppfyller båda nedanstående villkor:

- har en tillsvidareanställning i kommunen
- har en lön som överstiger 8,5 inkomstbasbelopp.

Grundregler

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55 års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning kan ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 67 års ålder.

Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

Storleken på växlingen

Det belopp som den anställde kan löneväxla varje månad måste uppgå till minst 300 kr. Maximalt belopp är 20 % av månadslönen. Om den anställde vill ha högre bruttolöneavdrag än ovanstående maxbelopp ska särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den anställde.

Utöver den bruttolön som den anställde avstår gör arbetsgivaren ett tillägg motsvarande skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt och som inbetalas till det förvaltningsalternativ den anställde väljer.

Val av utformning

Den anställda kan välja mellan premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som arbetsgivaren bestämmer avseende såväl traditionell försäkring som fondförsäkring.

Traditionell försäkring eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid den anställda själv ansvarig för valet av fond och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan den anställda själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Arbetsgivaren tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Den anställda har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till arbetsgivaren.

Den anställda kan göra uppehåll i premieinbetalningen. Detta meddelas arbetsgivaren senast månaden innan uppehållet ska träda i kraft. Vid återgång till nytt bruttolöneavdrag ska ny överenskommelse upprättas.

Arbetsgivaren och den anställda har en ömsesidig rätt att avsluta löneväxlingen efter en uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centrala kollektivavtal har arbetsgivaren och den anställda en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

Löneunderlag

Lönen innan växlingen ligger till grund för avsättningen till tjänstepensionen, underlag för lönerevision samt sjuklön. Dock kan ev. ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen.

Vid sjukdom/ledighet

Löneväxling görs endast för de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet ifrån. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen.

Överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla upprättas en överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren.

Rådgivning

För den anställda innebär valet av ev. löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut. För att den anställda ska kunna ta ställning i valet mellan de olika alternativen ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter. Arbetsgivaren erbjuder därför medarbetaren rådgivning.

Bilaga 2

Alternativ pensionslösning för förmånsbaserad ålderspension, s.k. alternativ KAP-KL**Inledning**

Avtalet "KollektivAvtalad Pension - Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper. Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om att annan pensionslösning ska gälla än vad som följer av KAP-KL. Lösningen ökar kommunens möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

Arbetsgivaren erbjuder anställda som uppfyller kraven i avsnittet "Personkrets" att teckna s.k. alternativ KAP-KL som ersätter den förmånsbaserade ålderspensionen (Fåp). Fåp avser pension på lönedelar överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

I en alternativ KAP-KL får den anställde en pensionslösning anpassad efter sina egna önskemål.

Anställda som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL enligt kollektivavtalets huvudregel för Fåp.

Anställda kan välja alternativ KAP-KL från och med 2011-01-01. För de anställda som väljer att kvarstå i ursprunglig KAP-KL, kan val av alternativ KAP-KL göras senare. Kravet är då att den anställde vid detta senare tillfälle har ett pensionsunderlag överstigande 8,5 inkomstbasbelopp.

Alternativ KAP-KL kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat för anställda som väljer alternativ KAP-KL. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för alternativ KAP-KL.

Arbetsgivaren utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för alternativ KAP-KL.

Annan tillämpning av alternativ KAP-KL än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma.

Personkrets

Arbetsgivaren erbjuder alternativ KAP-KL till de anställda som uppfyller samtliga följande villkor:

- omfattas av KAP-KL
- är 28 år eller äldre

- har en tillsvidareanställning i kommunen
- har ett pensionsunderlag som överstiger 8,5 inkomstbasbelopp
- har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till 8,5 inkomstbasbelopp.

Grundregler

Den anställde omfattas av KAP-KL's regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid m.m. Arbetsgivaren svarar för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Den anställde kan enligt KAP-KL, efter överenskommelse med arbetsgivaren, välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp istället för ursprunglig KAP-KL.

KAP-KL's avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55 års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, s.k. slutbetalning.

För arbetstagare som avgår med pension fram till 2011-12-31 ska det sammanvägda basbeloppet enligt KAP-KL gälla som gräns för intjänande och premiesättning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

Val av utformning av alternativ KAP-KL

Den anställde som väljer alternativ KAP-KL, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som arbetsgivaren bestämmer avseende såväl traditionell försäkring som fondförsäkring.

Premieunderlag för alternativ KAP-KL

Premien för försäkringar enligt alternativ KAP-KL kommer årligen att stämmas av mot den premiekostnad som kommunen annars skulle ha haft vid kollektiv försäkringslösning av denna förmån. Kostnadsneutralitet gäller då för arbetsgivaren.

Eventuella kostnader för beräkning av premien betalas av arbetsgivaren.

Traditionell försäkring eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller, vid fondförsäkring, den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid den anställde själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan den anställde själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Arbetsgivaren tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för alternativ KAP-KL ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar inte den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

Konsekvenser av att välja alternativ KAP-KL

Medarbetare som valt alternativ KAP-KL kan inte under anställningstiden hos arbetsgivaren återgå till ursprunglig Fåp.

Genom att välja alternativ KAP-KL tar den anställde eget ansvar för den valda pensionslösningen. Den anställde eller efterlevande till denne, kan i framtiden inte ställa några krav på arbetsgivaren, för att vald pensionslösning kan ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig Fåp skulle ha gett.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Den anställde har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

Löneökning/löneminskning

Om den anställde får en löneökning så att dennes pensionsunderlag överstiger 8,5 inkomstbasbelopp, ska denne erbjudas att välja alternativ KAP-KL.

Om medarbetare som valt alternativ KAP-KL får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen.

Bilaga 3

Basbelopp

Inom pensionsområdet används tre olika basbelopp:

Inkomstbasbelopp	Används bland annat för att fastställa pensionsgrundande inkomst för allmän pension (7,5 inkomstbasbelopp).
Förhöjt prisbasbelopp	Används bland annat vid uträkning av årsmedelpoäng (genomsnittslön) i KAP-KL.
Prisbasbelopp	Används bland annat vid uträkning av pensionens månadsbelopp.