

Riktlinjer för pensionsåtagande

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 samt AKAP-KR 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. Enligt kommunallagen (1 kap §4) ska kommunfullmäktige besluta om riktlinjer för förvaltningen av medel avsatta för pensionsförpliktelser. I riktlinjerna ska det anges hur medlen ska förvaltas. I kommunens strävan att klara den framtida betalningen för de gjorda pensionsutfästelserna är det därför 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
- 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.

Dokumenttyp:	Riktlinje
Dnr:	KS 2021/685
Antagen av:	Kommunfullmäktige
Antagen:	2005-09-14 § 141
Dokumentansvarig:	Personalchef, kommunledningskontoret
Senast reviderad:	2024-12-11 § 253

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

Kommunen tillämpar AKAP-KR:s bestämmelser utan avvikelser förutom för:

- Anställda som under valperioden 1 april till och med 31 maj 2023 valt att byta pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KR och erhållit en kollektivavtalad rätt till en kompletterande avsättning samt
- Anställda som i enlighet med övergångsbestämmelser fortsätter att omfattas av KAP-KL, samt i vissa fall av Alternativ KAP-KL.
 - Endast nyanställda som inom 90 dagar haft en pågående KAP-KL eller Alternativ KAP-KL, i tidigare anställning, kan erhålla en ny sådan pensionslösning hos kommunen efter 1 januari 2023.
- Anställda som avgått eller fått anställningen omreglerad före 2006 på grund av beviljad sjuk- eller aktivitetsersättning, på hel- eller deltid, omfattas dock ej av dessa avtal utan av det pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället.

Anställd som omfattas av annat avtal än AKAP-KR kan, av kommunstyrelsens arbetsutskott när det gäller kommundirektör och förvaltningschefer eller i samråd mellan förvaltningschef, personal- och ekonomichef för övriga medarbetare, erbjudas att omfattas av AKAP-KR, inklusive kompletteringspremie vid behov, i stället för den avvikande lösningen. Uddevalla kommun är dock mycket restriktiv med att godkänna sådan begäran. Beslut tas ensidigt av arbetsgivaren.

Avgiftsbestämd ålderspension

Kommunen avsätter hela pensionsavgiften till avgiftsbestämd ålderspension i det försäkringsbolag och den försäkringsform som den anställda själv väljer inom ramen för kollektivavtalets upphandlade utbud av försäkringsgivare.

Intjänad pensionsrätt 1997-12-31

Kommunen tillämpar bestämmelserna i KAP-KL utan avvikelser.

Efterlevandepension/Familjeskydd

Kommunen tillämpar bestämmelserna i KAP-KL/AKAP-KR utan avvikelser.

Särskild avtalspension för medarbetare med KAP-KL

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.

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.

Avgångsvederlag

Kommunen kan som alternativ till Särskild avtalspension komma att använda sig av avgångsvederlag vid vissa situationer. Den anställda har då rätt att omvandla hela eller delar av avgångsvederlaget till pensionsavsättning i stället för att erhålla kontant utbetalning.

Kvar i anställning efter fyllda i § 32a LAS angiven ålder

De anställda som har lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp, får inte längre någon pensionsavsättning på de högre lönedelarna, efter § 32a LAS angiven ålder. För de anställda som har lön under 7,5 inkomstbasbelopp, sker det ingen förändring efter § 32a angiven ålder.

Kommunen har i vissa situationer behov av att anställda arbetar kvar längre i organisationen än till i § 32a LAS angiven ålder. Kommunen kan erbjuda anställda, med lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp, att vara kvar i anställning längre än till angiven ålder i §32a LAS och som kompensation utöver kollektivavtal, även utge en premiebestämd ålderspension på 30 % på lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Premien inbetalas till något av de försäkringsbolag som kommunen vid var tidpunkt har avtal med. Ett enskilt avtal måste upprättas med varje person som erbjuds och som väljer att acceptera denna förmån, beslut fattas i varje enskilt fall av personalutskottet. Om kollektivavtal eller lagar ändras på sådant sätt att ovanstående behöver omprövas ska detta göras

Bruttolönevaxling 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)

Endast nyanställda som inom 90 dagar före tillträdet av sin tjänst hos Uddevalla kommun haft en Alternativ KAP-KL erbjuds möjlighet att omfattas av Alternativ KAP-KL. Regler för detta redovisas i bilaga 2.

Pension till förtroendevalda

Pensionsvillkor för förtroendevalda regleras separat i "Riktlinjer för omställningsstöd och pension för förtroendevalda" samt tillhörande tillämpningsanvisningar.

Pensionsuffästelsernas tryggnad

Översikt

Kommunens pensionsåtaganden tryggas på följande sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring. Avsättning görs enligt vid var tid gällande central överenskommelse. För närvarande årlig avsättning i efterskott inom KAP-KL och kvartalsvis avsättning i efterskott inom AKAP-KR. Årlig premiebetaling till den av den anställde valda försäkringen.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetaling.

Alternativ KAP-KL	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring. Löpande premiebetalning till den av den anställda 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. Stor del tryggas genom tjänstepensionsförsäkring.
Pension för förtroendevalda	Tryggas genom premiebetalning till försäkring. Årlig premiebetalning i efterskott till den av den förtroendevalde valda försäkringen

Intjänad pension före 1998

Pension som intjänats före 1998 (den s.k. pensionsskulden) redovisas som ansvarsförbindelse i balansräkningen i enlighet med den s.k. blandmodellen. Pensionsutbetalningarna från ansvarsförbindelsen fortsätter att öka fram till andra halvan av 2020-talet i samband med att dessa pensionsutfästelser förfaller till betalning. Därefter sjunker utbetalningarna successivt för att vara slutbetalda några år efter 2050

För att bidra till en positiv utveckling av kommunens framtida ekonomi kan åtgärder vidtas som syftar till att mildra den framtida ekonomiska belastningen av dessa utbetalningar. Den åtgärd som kan användas innebär att kommunen betalar delar av de framtida pensionskostnaderna i förskott.

Målsättningen med förskotts betalning(-ar) är att kommunen successivt ska trygga större del av sina pensionsförpliktelser och därmed minska konsolideringsgraden. Förskotts betalningen sker genom att kommunen med beslutat belopp löser in delar av ansvarsförbindelsen genom att teckna en engångsbetald tjänstepensionsförsäkring. Storleken på det belopp som ska betalas (premie och särskild löneskatt) beslutas för ett år i taget med hänsyn till det ekonomiska läget. Beslut kan fattas i samband med arbetet med flerårsplanen om måluppfyllelsen inte uppfylls i acceptabel takt. Beslut kan även fattas i samband med bokslutsprognoser, där delar av ett beräknat överskott ska kunna användas för betalning i förskott.

Handläggning

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

Ansvar för det löpande pensionsadministrativa arbetet med pensionsutfästelsernas tryggande tillhör kommunledningskontorets ekonomiavdelning.

Pensionsinformation

Enligt riktlinjer i KAP-KL/AKAP-KR om arbetsgivarens informationsansvar är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsrättigheterna i anställningen. Frågor avseende intjänade förmåner, uttagsalternativ med mera kan ställas direkt till den leverantör av pensionstjänster som kommunen har upphandlat avtal med. Kontaktuppgifter finns på kommunens intranät. 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

Nyanställda får information avseende tjänstepensionen dels via kommunens centrala introduktion, dels genom att valpaket sänds ut av den valcentral som kommunen har avtal med.

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 anställde skriftligt om pensionsbeloppets storlek.

**Utbetalning av små förmåner**

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall (förutsatt att beloppet är 100 kr eller mer) betalas det ut som en kontantutbetalning och sker året efter intjänandet. Belopp under 100 kr utbetalas ej. För anställd som omfattas av AKAP-KR är motsvarande procentsats 1,5 %.

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 i stället 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

En löneväxling innebär att den anställda 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 anställda 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.

Valbara bolag att placera den växlade premien hos utses genom upphandling av kommunen. Enbart bolag som kommunen har upphandlade avtal med är möjliga att växla premien till.

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 anställda som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

Storleken på växlingen

Det belopp som den anställda kan löneväxla varje månad måste uppgå till minst 1000 kr. Utöver den bruttolön som den anställda avstår gör arbetsgivaren ett tillägg motsvarande kvoten mellan sociala avgifter och löneskatt och som inbetalas till det förvaltningsalternativ den anställda 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 anställde själv ansvarig för valet av fond och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd/Familjeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL respektive familjeskydd inom AKAP-KR kan den anställde själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd/familjeskydd. 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/familjeskydd i det alternativa valet.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Den anställde 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 anställde 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 anställde 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 anställde 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

Avtalet "Kollektiv Avtalad 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

Anställd som omfattas av Alternativ KAP-KL

Nyanställd som inom 90 dagar före tillträdet av tjänst hos Uddevalla kommun haft Alternativ KAP-KL i tidigare anställning

Grundregler

Den anställda omfattas av KAP-KLs regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid med mera. Arbetsgivaren svarar för finansiering och tryggnad av förmånerna.

KAP-KLs 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.

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

Val av utformning av alternativ KAP-KL

Den anställda 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. Premieneutralitet 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 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 alternativa pensionslösning ska omfatta utökad 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

Genom att välja alternativ KAP-KL tar den anställda eget ansvar för den valda pensionslösningen. Den anställda 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 AKAP-KR.

Rådgivning

För den anställda innebär valet av ev. alternativ pensionslösning 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.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

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

Löneökning/löneminskning

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



Bilaga 3

Basbelopp

Inom pensionsområdet används två olika basbelopp:

Inkomstbasbelopp: används bland annat för att fastställa pensionsgrundande inkomst för allmän pension (8,07 inkomstbasbelopp).

Prisbasbelopp: används bland annat vid uträkning av pensionens månadsbelopp och andra socialförsäkringsförmåner (ofta med ett tak om 10 prisbasbelopp).