

## Riktlinjer för arbetsgivare vid överenskommelse om AKAP-KL i stället för KAP-KL

- Råd och stöd för arbetsgivare utformad av parterna på AKAP-KL

### *Arbetsgivar sidan*

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta

### *Arbetsgavarsidan*

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

**Arbetsstagare född 1985 eller tidigare omfattas vid anställningstillfället av pensionsavtalet KAP-KL. En arbetsstagare kan emellertid, under vissa förutsättningar, välja att i stället omfattas av AKAP-KL genom en överenskommelse mellan arbetsstagaren och arbetsgivaren. Som arbetsgivare bör du se till att arbetsstagaren får tydlig information och bereds möjlighet att genom prognoser se hur pensionen påverkas av en eventuell övergång till AKAP-KL. Det kan även bli aktuellt med tilläggsavgifter som kompensation till arbetsstagaren.**

**Bestämmelserna finns i § 12 AKAP-KL.**

**Berörd arbetsstagarorganisation ska informeras av arbetsgivaren innan överenskommelse träffas. Organisationen kan begära överläggning och eventuellt även inhämta yttrande från Pensionsnämnden. Överenskommelsen kan därefter träffas med iakttagande av de tidsfrister som anges i paragrafen.**

**Vid verksamhetsövergång ska arbetsstagare som omfattas av KAP-KL även omfattas av KAP-KL i anställningen hos en ny kommunal arbetsgivare. Om val av AKAP-KL övervägs vid verksamhetsövergång gäller samma ordning som beskrivs nedan och som framgår av checklisten, se bilaga 1.**

### *Överenskommelse om AKAP-KL istället för KAP-KL*

Arbetstagare födda 1985 eller tidigare omfattas vid anställningstillfället av tjänstepensionsavtalet KAP-KL. Enligt tjänstepensionsavtalet AKAP-KL § 12 kan dock arbetstagare, med en överenskommen fast kontant månadslön som överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet, genom en enskild överenskommelse omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL, även om han eller hon är född 1985 eller tidigare. Arbetstagare som erhåller sjuk- eller aktivitetsersättning kan inte byta pensionsavtal. AKAP-KL kan endast gälla för tid framåt. Det är inte möjligt att växla in tidigare pensionsintjänande i KAP-KL till AKAP-KL.

Överenskommelsen bör vara skriftlig. Parterna har gemensamt utarbetat en mall som kan ligga till grund för en överenskommelse (se bilaga 3).

Det är inte möjligt att träffa kollektivavtal om att samtliga eller vissa kategorier av arbetstagare ska omfattas av AKAP-KL.

### *Kompensation vid val av AKAP-KL istället för KAP-KL*

Parterna bedömer att KAP-KL eller AKAP-KL var för sig är fullvärdiga pensionssystem. Arbetstagare som väljer AKAP-KL istället för KAP-KL kan dock stå inför att den pension som hinner intjänas i AKAP-KL innan pensionsavgång, tillsammans med en eventuellt redan intjänad pension inom ramen för KAP-KL, inte ger pension i nivå med vad enbart KAP-KL skulle medföra. För dessa arbetstagare rekommenderar parterna att arbetsgivaren fortlöpande betalar extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter).

Med tilläggsavgifter avses en fortlöpande pensionsavgift utöver avtalets nivå. Syftet med dessa tilläggsavgifter är att ge arbetstagaren motsvarande ålderspension som skulle ha erhållits vid tillämpning av förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL.

Tilläggsavgifter baseras på fakta och antaganden om bland annat faktorer som födelseår, ålder vid byte av pensionsplan, eventuellt tidigare kommunalt pensionsintjänande, framtida löneutveckling, inflationstakt, basbeloppsutveckling och pensionskapitalets avkastning. Arbetstagare som exempelvis får en ny tjänst med en högre eller lägre lön, avslutar sin anställning inom sektorn eller som på annat sätt avviker från de antaganden som ligger till grund för tilläggsavgifternas storlek kan bli både över- och underkompenserad. En arbetstagare som tillträder en chefs- eller specialistbefattning sent i sitt yrkesliv tenderar att bli underkompenserad medan en arbetstagare som tillträder motsvarande befattning tidigt i yrkeslivet inte, generellt sett, löper samma risk. Tilläggsavgifterna kan aldrig utgöra en garanti för en förmånsneutral övergång från KAP-KL till AKAP-KL.

Behovet av tilläggsavgifter varierar avsevärt. Inför valet av AKAP-KL bör därför en individuell beräkning göras där hänsyn tas till arbetstagarens faktiska förutsättningar. Viktigt att understryka är att en sådan beräkning kan visa sig felaktig beroende på bland annat individens framtida löneutveckling. Om löneutveckling i ett senare skede av karriären, exempelvis pga ny tjänst eller högre befattning, överstiger den genomsnittliga löneutveckling som antagits i den ursprungliga individuella beräkningen finns risken att tilläggsavgifterna inte räcker till för att kompensera för skillnaden mellan KAP-KL och AKAP-KL. Det kan då vara nödvändigt att efter ny beräkning justera individens tilläggsavgifter.

I bilaga 2 finns exempel på tilläggsavgifter och pensionsutfall.

Arbetstagaren har alltid möjlighet att avböja ett erbjudande om övergång till AKAP-KL. Överenskommelsen måste således vara acceptabel för bägge parter. En beräkning av tilläggsavgifter kan även ge arbetsgivaren möjlighet att jämföra kostnaden för tillämpning av AKAP-KL respektive fortsatt tillämpning av KAP-KL.

Även för nyanställda kan det vara motiverat att göra en beräkning så att den anställde kan göra ett medvetet val. Arbetsgivare och arbetstagare kan då komma överens om tilläggsavgifter om det vid beräkningen visar sig finnas behov av det för att erbjudandet ska bli attraktivt. En övergång från KAP-KL till AKAP-KL förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare väger för- och nackdelar med en tillämpning av de två olika avtalen och i en överenskommelse reglerar om någon kompensation i form av tilläggsavgifter, lön eller annan förmån krävs för att göra en överenskommelse attraktiv för bägge parter. En överenskommelse bör bygga på att arbetsgivaren kan överblicka kostnaden och arbetstagaren kan bedöma effekten på den framtida ålderspensionen.

Tilläggsavgifter inbetalas av arbetsgivaren på samma underlag och i samma ordning som ordinarie avgift i AKAP-KL i enlighet med arbetstagarens val.

#### *Verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS*

En arbetsgivare som blir medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta kan tillämpa AKAP-KL för alla anställda. Förutsättningen är att arbetsgivaren tidigare inte tillämpat kommunala avtal. En arbetstagare som omfattas av KAP-KL och övergår till nya arbetsgivaren genom verksamhetsövergång kvarstår i KAP-KL. Enskild överenskommelse om AKAP-KL kan dock träffas mellan arbetstagaren och den nya arbetsgivaren. Då gäller samma ordning som beskrivs i denna information och i checklistan, se bilaga 1.

#### *Information till lokal arbetstagarorganisation innan överenskommelsen träffas*

Innan överenskommelse om AKAP-KL träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Vad som i varje enskilt fall anses vara "lokal arbetstagarorganisation" framgår i respektive arbetstagarorganisationens gällande Huvudöverenskommelse (HÖK). Om arbetstagarorganisationen har frågor eller synpunkter kan överläggning begäras. Skulle varken godkännande eller begäran om överläggning inkomma inom 21 arbetsdagar från det att arbetstagarorganisationen mottog informationen kan överenskommelsen om AKAP-KL träffas.

Efter genomförd överläggning, och inom 21 arbetsdagar från det att arbetstagarorganisationen mottagit informationen, kan organisationen begära ett yttrande av Pensionsnämnden. Begäran ställs till Pensionsnämnden. Arbetstagarorganisationen bör informera arbetsgivaren och arbetstagaren om att yttrande begärts. Till dess att yttrande, eller besked om att Pensionsnämnden inte avser att ge ett yttrande, kommit lokala parter tillhanda kan överenskommelse inte träffas. Skulle 30 dagar passera, räknat från begäran om yttrande, utan att yttrande tillsänts lokala parter kan dock överenskommelse träffas.

*Exempel på tidsfrister, se bilaga 4*

### *Information till arbetstagare*

Arbetsgivaren bör säkerställa att arbetstagaren fått del av information om vad som skiljer AKAP-KL från KAP-KL innan överenskommelse träffas. Arbetstagaren bör ges möjlighet att bedöma hur ett val av AKAP-KL kan påverka den egna framtida pensionen med hjälp av prognoser och beräknade tilläggsavgifter. Parterna har, som stöd för processen, gemensamt utarbetat ett informationsmaterial till arbetstagare som överväger val av AKAP-KL.

Arbetstagare som är i slutet av yrkeslivet med tidigare intjänande i KAP-KL rekommenderas inte val av AKAP-KL.

### *Särskilt om samtidiga deltidsanställningar*

Om arbetsgivaren tillämpar parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga deltidsanställningar ska beräkning enligt den rekommendationen göras innan dess att beräkning av tilläggsavgifter utförs.

### *Checklista*

Parterna har tagit fram en checklista till hjälp för arbetsgivare inför överenskommelse om AKAP-KL, se bilaga 1.

### *Bilagor:*

- Bilaga 1: Checklista*
- Bilaga 2: Exempel på tilläggsavgifter och pensionsutfall*
- Bilaga 3: Mall till överenskommelse*
- Bilaga 4: Exempel på tidsfrister*

*Avslutningsvis finns informationen till arbetstagaren bifogad.*

## Bilaga 1

*Sammanfattande checklista till hjälp för arbetsgivare inför överenskommelse om byte från KAP-KL till AKAP-KL:*

1. Är arbetstagaren född 1985 eller tidigare?
2. Har arbetstagaren en överkommen fast kontant månadslön som överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet (över 36.313 kr/mån år 2015)?
3. Har arbetstagaren fått information om innebörden av de båda avtalen? Ni bör bistå arbetstagaren med den information som utarbetats gemensamt av parterna.
4. Har arbetstagaren getts möjlighet att bedöma hur ett val av AKAP-KL kan påverka hans/hennes framtida pension med hjälp av prognoser och beräknade fortlöpande extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter)?
5. Har lokal arbetstagarorganisation informerats av arbetsgivaren om eventuell överenskommelse om AKAP-KL?
6. Har anteckning skett om när informationen lämnats och mottagits av den lokala arbetstagarorganisationen?
7. Har den lokala arbetstagarorganisationen begärt överläggning inom 21 arbetsdagar, räknat från dagen för när arbetstagarorganisationen mottog informationen?
8. Har arbetstagarorganisationen begärt yttrande från Pensionsnämnden inom 21 arbetsdagar räknat från dagen för när arbetstagarorganisationen mottog informationen?
9. Har Pensionsnämnden avgett yttrande inom 30 arbetsdagar räknat från begäran om yttrande?
10. Överenskommelse om AKAP-KL kan träffas tidigast efter ovanstående frister, exempel angående frister, se bilaga 4.
11. Är arbetstagaren och arbetsgivaren eniga om att träffa överenskommelse om AKAP-KL? Överenskommelsen bör då ske skriftligen och skrivas under av arbetstagaren och arbetsgivaren. Överenskommelsen bör även innehålla uppgift om eventuellt överenskomna tilläggsavgifter (mall, se bilaga 3).

### Exempel på tilläggsavgifter och pensionsutfall

När en tilläggsavgift ska beräknas används en pensionsprognos för att ge en bild av den framtida förväntade pensionen. I prognosen simuleras ett förväntat pensionsutfall under olika förutsättningar. Syftet med en prognos är inte enbart att beräkna en tilläggsavgift utan är även avsedd att ge arbetstagaren ett beslutsunderlag inför ett eventuellt byte.

I bilagan återfinns några exempel på prognoser som bygger på vanligt förekommande situationer inom den landstingskommunala sektorn. Metodiken som här används, eller en snarlik sådan, används normalt även vid individuella beräkningar.

Som underlag för beräkningarna har här använts faktiska löneuppgifter för representativa yrkesgrupper vilka arbetat i landstingskommunal tjänst sedan 1998 eller längre och tjänar in pension i minst 30 år fram till 65 års ålder.

I prognosen görs därefter antaganden om hur samhällets ekonomi utvecklas i stort. Detta avspeglas i hur basbeloppen, vilka mäter pris- och inkomstutvecklingen i stort, förväntas öka.

I AKAP-KL är det inkomsten under hela arbetslivet som är avgörande för hur mycket som sätts av till pension. I KAP-KL är det de sista anställningsårens inkomster som är underlag för den förmånsbestämda pensionen. Eftersom den framtida inkomsten är okänd måste ett antagande göras om inkomsten från prognostillfället fram till pensionsavgången. Siffrorna i exemplen är därmed uppräknade till framtida utbetalningsnivå.

När avgifternas storlek tagits fram görs antagande om den framtida avkastningen på detta kapital. Antagande görs om hur kapitalet fördelas över olika tillgångsslag (ex aktier, räntebärande papper etc) och hur dessa i genomsnitt förväntas öka i värde.

Även storleken på försäkringsgivarnas avgifter har en betydande påverkan på resultatet av ett avgiftsbestämt pensionssparande. Eftersom olika fonder har olika avgifter måste en schablon för dessa avgifter användas.

Slutligen måste ett antagande göras om hur länge pensionen ska utbetalas. Generellt ger antagande om en kortare livslängd högre pension.

## Antaganden

Löneökning	3,5% per år
Inkomstbasbeloppet ökar med	3% per år
Prisbasbeloppet ökar med	2% per år

Bruttoavkastning	5% per år
Kapitalavgift	1%

### Under utbetalning av pensionen

Utbetalningstid	25 år
Garantiränta, brutto	2%
Avkastning, brutto	3%

Beräkningen ska vara könsneutral (50/50)

Beräkningarna nedan utgår från att bytet till AKAP-KL sker 2015 och att pension tas ut från och med 65 års ålder.

Ovanstående antaganden följer Pensionsmyndighetens standard. Ni rekommenderas att använda ovanstående antaganden vid individuella beräkningar. Olika rådgivare och försäkringsmedlare kan utgå från andra antaganden vilket gör att deras prognoser får ett annat utfall. Vid jämförelser mellan olika prognoser är det av stor vikt att analysera eventuella skillnader i dessa grundläggande antaganden.

Nedanstående exempel visar hur tilläggsavgifter kan användas för att kompensera en förväntad pensionsförlust, men även hur större händelser kan göra att prognosen sannolikt visar sig felaktig.

### **Exempel 1 "Marianne" – karriär med jämn löneökning**

Marianne, född 670716 (48 år 2015) har en årsinkomst på 871 500 kr och har arbetat inom landstinget sedan 1995. Hon arbetar med en jämn löneutveckling på 3,5 % per år och beräknas gå i pension vid 65 års ålder.

Om hon stannar kvar i KAP-KL så beräknas hennes förmånsbestämda ålderspension uppgå till 31 300 kr i månaden (inklusive eventuella livräntor från annan landsting-/kommunal anställning) och den avgiftsbestämd ålderspension uppgå till 5 600 kr i månaden.

Totalt beräknas Marianne få **36 900** kr i pension per månad.

I juli 2015 byter hon pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL.

Den pension Marianne redan tjänat in i KAP-KL beräknas uppgå till 6 300 kr i månaden (livränta per bytesdagen, inklusive eventuella tidigare livräntor). Den avgiftsbestämd ålderspension hon tjänar in i AKAP-KL beräknas uppgå till 22 200 kr i månaden (för avgifter fr o m den dag hon byter avtal)

Totalt beräknas Marianne efter bytet få **28 500** kr i pension per månad.

Som kompensation för den beräknade pensionsförlusten får dock Marianne en tilläggspension i form av extra avsättning till AKAP-KL med 13 % av sin inkomst över 7,5 IBB. Den extra avgiften beräknas ge ytterligare 8 800 kr i månaden.

Efter bytet och med en tilläggsavgift beräknas Marianne få **36 900** kr i pension per månad.



## Exempel 2 "Karin" – karriär med en kraftig löneökning

Karin, född 670701 (48 år 2015) har en årsinkomst på 871 500 kr och har arbetat i landsting sedan 1995. I juli 2015 byter hon pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL.

Hennes lön ökar med 3,5 % per år de följande åren. Fem år senare, 2020, får hon en ny tjänst hos arbetsgivaren vilket innebär att lönen ökar med 15 %. Hennes årsinkomst 2020 uppgår därmed till 1 150 100 kr. Denna inkomst ökar sedan med 3,5% per år. Hon beräknas gå i pension vid 65 års ålder.

Om hon stannar kvar i KAP-KL så beräknas hennes förmånsbestämda ålderspension uppgå till 38 900 kr i månaden (inklusive eventuella livräntor från annan kommunal anställning) och den avgiftsbestämd ålderspension uppgå till 6 100 kr i månaden.

Totalt beräknas Karin få **45 000** kr i pension per månad.

I juli 2015 byter hon pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL.

Den pension Karin redan tjänat in i KAP-KL beräknas uppgå till 6 300 kr i månaden (livränta per bytesdagen, inklusive eventuella tidigare livräntor). Den avgiftsbestämda ålderspension hon tjänar in i AKAP-KL beräknas uppgå till 25 300 kr i månaden (för avgifter fr o m den dag hon byter avtal).

Totalt beräknas Karin efter bytet få **31 600** kr i pension per månad.

Som kompensation för den beräknade pensionsförlusten får dock Karin en tilläggs pension i form av extra avsättning till AKAP-KL med 13% av sin inkomst över 7,5 IBB. Den extra avgiften beräknas ge ytterligare 9 800 kr i månaden.

Totalt beräknas Karin få **41 400** kr i pension per månad. Om hennes inkomst inte ökat så kraftigt 2020 när hon bytte tjänst hade tilläggsavgiften räckt för att ge henne samma förväntade pension även efter bytet till AKAP-KL. Ska tilläggsavgiften blir tillräckligt hög måste den i samband med den nya anställningen höjas till 19,5% om den ska beräknas ge de 13 500 kr i månaden som fodras för ett förmånsneutralt byte.

Med korrigeringen av tilläggsavgift beräknas Karin få totalt **45 100** kr i pension per månad.

### Exempel 3 "Göran" – karriär med sänkt årsinkomst vid 55 års ålder

Göran, född 670726 (48 år 2015) har en årsinkomst 2014 som är 871 500 kr och har arbetat i landstinget sedan 1995.

Han arbetar med en jämn löneutveckling på 3,5 % per år. Vid 55 års ålder bestämmer han sig att dra ner på arbetet. Detta resulterar i att hans årsinkomst 2022 blir 10% lägre än året innan och uppgår till 964 100 kr. Denna inkomst ökar sedan med 3,5% per år. Han beräknas gå i pension vid 65 års ålder.

Om han stannar kvar i KAP-KL så beräknas hans förmånsbestämda ålderspension uppgå till 22 500 kr i månaden (inklusive eventuella livräntor från annan kommunal anställning) och den avgiftsbestämda ålderspensionen beräknas uppgå till 5 200 kr i månaden.

Totalt beräknas Göran få **27 700 kr** i pension per månad.

I juli 2015 byter han pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL.

Den pension Göran redan tjänat in i KAP-KL beräknas uppgå till 6 300 kr i månaden (livränta per bytesdagen, inklusive eventuella tidigare livräntor). Den avgiftsbestämda ålderspension han tjänar in i AKAP-KL beräknas uppgå till 19 300 kr i månaden (för avgifter fr o m den dag hon byter avtal).

Totalt beräknas Göran efter bytet få **25 600 kr** i pension per månad.

Som kompensation för en förväntad pensionsförlust får dock Göran en tilläggs pension i form av extra avsättning till AKAP-KL med 13% av sin inkomst över 7,5 IBB. Den extra avgiften beräknas ge ytterligare 7 200 kr i månaden.

Efter bytet och med en tilläggsavgift beräknas Göran få **32 800 kr** i pension per månad.

Eftersom Göran minskat den inkomst som skulle ge ett genomslag i beräkningen av en pension enligt KAP-KL genom att gå ned i tjänstgöringsgrad förväntas han således bli överkompenserad och beräknas få en pension som är cirka 5 000 kr högre än den pension han skulle ha haft med KAP-KL. Även om man tar bort tilläggsavgiften helt i samband med inkomstminskningen beräknas han få en pension vid 65 år som är högre än pensionen med KAP-KL (28 900 kr i månaden)

#### Exempel 4 "Peter" – avtalsbyte innan 35 års ålder

Peter, född 810716 (34 år 2015) har en årsinkomst på 522 900 kr och har arbetat inom kommunalt område sedan 2002.

Han arbetar med en jämn löneutveckling på 3,5 % per år och beräknas gå i pension vid 65 års ålder.

Om han stannar kvar i KAP-KL så beräknas hans förmånsbestämda ålderspension uppgå till 11 900 kr i månaden (inklusive eventuella livräntor från annan kommunal anställning) och den avgiftsbestämda ålderspensionen beräknas uppgå till 10 100 kr i månaden.

Totalt beräknas Peter få **22 000** kr i pension per månad.

I juli 2015 byter han pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL.

Den pension Peter redan tjänat in i KAP-KL beräknas uppgå till 200 kr i månaden (livränta per bytesdagen). Den avgiftsbestämda ålderspension han tjänar in i AKAP-KL beräknas uppgå till 23 100 kr i månaden (för avgifter fr o m den dag han byter avtal).

Totalt beräknas Peter efter bytet få **23 300 kr** i pension per månad.

Ingen kompensation behövs eftersom bytet inte beräknas medföra en förlust. Avgifterna från AKAP-KL ger en pension som motsvarar förmånerna från KAP-KL. Men om Peter senare i karriären exempelvis erbjuds en högre befattning som innebär att han i praktiken har en löneutveckling som är högre än beräkningarnas 3,5 % per år är det troligt att det ändå finns ett behov av tilläggsavgifter. Utan extra tilläggsavgifter riskerar pensionen då att bli lägre än vad den skulle ha varit om Peter från början inte hade bytt från KAP-KL till AKAP-KL.

**Mall till överenskommelse om AKAP-KL istället för KAP-KL**

Arbetstagaren ..... (i fortsättningen benämnd arbetstagaren) och arbetsgivaren ..... har kommit överens om att arbetstagaren från och med den ..... ska omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KL istället för tjänstepensionsavtalet KAP-KL. Arbetstagaren har fått information om vad som skiljer AKAP-KL från KAP-KL och hur ett val av AKAP-KL kan påverka den egna framtida pensionen. Lokal arbetstagarorganisation har den ..... informerats.

Överenskommelsen innebär att arbetstagaren fortlöpande under sin anställning kompenseras med tilläggsavgift på .....% för inkomster mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp utöver de 30 % som följer av AKAP-KL. Fortlöpande tilläggsavgift inbetalas av arbetsgivaren på samma underlag och i samma ordning som ordinarie avgift i AKAP-KL.

Överenskommelsen kan skrivas under och träda i kraft först efter att lokal arbetstagarorganisation har getts möjlighet att begära överläggning och efter att eventuellt yttrande från Pensionsnämnden inkommit i enlighet med §12 AKAP-KL.

Datum

.....  
Underskrift arbetstagaren  
Personnummer:

.....  
Namnförtydligande

Kontaktuppgifter:

.....  
.....  
.....

Datum

.....  
Underskrift arbetsgivaren  
Kontaktuppgifter:

.....  
Namnförtydligande

.....  
.....

Arbetsgivarföreträdarens befattning:

.....

## Exempel angående frister vid byte till AKAP-KL

*Exempel 1 – nyanställd inom kommun och landsting:*

- Kalle 40 år (född 1975) har för första gången fått kommunal anställning.
- Han skriver anställningsavtal den 15 januari 2015 och ska tillträda sin nya tjänst den 15 april.
- Genom sin nya kommunala anställning omfattas han automatiskt av KAP-KL.
- Kalle och arbetsgivaren diskuterar dock eventuellt byte till AKAP-KL. Kalle får den partsgemensamma informationen om de båda avtalen samt erbjuds beräkning av prognos över hur pensionen skulle kunna bli med KAP-KL resp. AKAP-KL.
- Prognoserna kommer den 10 februari.
- Prognoserna visar behov av extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter) vid byte till AKAP-KL.
- Kalle kontaktar arbetsgivaren och berättar att han önskar byta till AKAP-KL om han får fortlöpande tilläggsavgifter med Y % av inkomsterna mellan 7,5 – 30 ibb.
- Arbetsgivaren går med på de löpande tilläggsavgifterna och informerar Kalles fackliga organisation den 2 mars om att de avser att överenskomma om byte till AKAP-KL.
- Överenskommelsen om byte till AKAP-KL mellan Kalle och arbetsgivaren kan då tidigast ske den 1 april 2015, dvs efter det att 21 arbetsdagar passerats. MEN, om den fackliga organisationen begärt yttrande från Pensionsnämnden ska yttrandet avvaktas, alternativt att 30 arbetsdagar ska förflyta från det att yttrandet begärdes. Om yttrandet begärdes den 27 mars, kan överenskommelse om AKAP-KL träffas tidigast den 15 maj 2015 (en följd av många mellanliggande helgdagar) eller tidigare om yttrande från Pensionsnämnden kommit dessförinnan.
- Kalle börjar sin anställning den 15 april.
- Kalle kommer överens med arbetsgivaren om AKAP-KL den 15 maj. I detta läge bör överenskommelse kunna nås per första anställningsdagen, dvs per den 15 april 2015.

*Exempel 2 – under löpande anställning i kommun eller landsting:*

- Anna 40 år (född 1975) är kommunalt anställd sedan 3 år.
- Vid ett lönesamtal den 1 september 2015 kommer fråga om byte till AKAP-KL upp. Anna får den partsgemensamma informationen om de båda avtalen samt erbjuds beräkningar av prognoser över hur pensionen skulle kunna bli med KAP-KL resp. AKAP-KL.
- Beräkningar med prognoser kommer den 25 september.
- Prognoserna visar behov av extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter) vid byte till AKAP-KL.
- Anna kontaktar arbetsgivaren och berättar att hon önskar byta till AKAP-KL om hon fortlöpande får tilläggsavgifter med Y % av inkomsterna mellan 7,5 – 30 ibb.
- Arbetsgivaren går med på de löpande tilläggsavgifterna och informerar Annas fackliga organisation den 1 oktober 2015 om att de avser att överenskomma om byte till AKAP-KL.
- Överenskommelsen om byte till AKAP-KL mellan Anna och arbetsgivaren kan då tidigast ske den 2 november 2015, dvs efter att 21 arbetsdagar passerats. MEN, om den fackliga organisationen begärt yttrande från Pensionsnämnden ska yttrandet också avvaktas, alternativt att 30 arbetsdagar ska förflyta från det att yttrandet begärdes. Om yttrandet begärdes den 27 oktober, kan överenskommelse om AKAP-KL träffas tidigast den 9 december eller tidigare om yttrande från Pensionsnämnden kommit dessförinnan.
- Överenskommelsen kan endast gälla för tid framåt.

## Partsgemensam information till arbetstagarna

**Information till dig som är född 1985 eller tidigare och överväger tjänstepensionsavtalet AKAP-KL i stället för KAP-KL.**

- en information från parterna på AKAP-KL

### *Arbetsgivarsidan*

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta

### *Arbetstagersidan*

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

***För dig som är född 1985 eller tidigare gäller pensionsavtalet KAP-KL \****  
***Om du har inkomster över en viss nivå har du dock möjlighet att komma överens med din arbetsgivare om att AKAP-KL ska gälla.***

***Eftersom KAP-KL och AKAP-KL är konstruerade utifrån två olika principer kan valet av pensionsavtal få stor betydelse för din pension beroende på vilka förutsättningar som gäller just för dig. Du bör därför noga läsa igenom informationen nedan och kontakta din arbetsgivare och fackliga organisation för ytterligare information innan du fattar ditt beslut.***

\* Om du har sjukersättning sker beräkning utifrån inkomsterna åren före sjukersättningen. Om du har sjukersättning i någon grad före 2006, går du på tidigare pensionsavtal PFA eller PA-KL.

### *Kan du bli aktuell för det avgiftsbestämda tjänstepensionsavtalet AKAP-KL?*

Om du är född 1985 eller tidigare omfattas du av tjänstepensionsavtalet KAP-KL<sup>1</sup>. Du kan dock frivilligt komma överens med arbetsgivaren om att istället omfattas av det helt avgiftsbestämda tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. Förutsättningen är att du har en överenskommen fast kontant månadslön som överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet (36.313 kr/månad, år 2015).

Om du överväger att omfattas av AKAP-KL är det viktigt att du tar del av information som beskriver innebörden av de båda avtalen och – så långt möjligt – kan överblicka vad det innebär för din egen framtida pension.

Om du väljer AKAP-KL gäller det så länge som du är anställd hos din arbetsgivare. Du kan inte växla in tidigare pensionsintjänande i KAP-KL till AKAP-KL.

Nedan talas om inkomstbasbelopp. Inkomstbasbeloppet varierar från år till år och är 58.100 kr år 2015.

### *Vad innebär tjänstepensionsavtalet KAP-KL?*

KAP-KL innehåller två delar; en avgiftsbestämd del och en förmånsbestämd del.

Den *avgiftsbestämda* delen innebär att arbetsgivaren betalar ett belopp på 4,5 % av inkomster upp till 30 inkomstbasbelopp. Du får själv välja hur beloppet ska placeras, antingen i en traditionell tjänstepensionsförsäkring eller i en fondförsäkring. Pensionens storlek beror på hur mycket som tjänas in under ditt arbetsliv och hur sparandet utvecklas.

Den *förmånsbestämda* delen innebär att du får en andel av de årsinkomster som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar en månadsinkomst på ca 36.313 kr 2015). Det är de sista anställningsårens inkomster som ligger till grund för beräkningen samt antal anställningsår inom den sektor där KAP-KL och AKAP-KL tillämpas (normalt kommuner, landsting, regioner och vissa kommunala bolag). Beroende på födelseår motsvarar förmånen vid fullt intjänad tid i sektorn (30 år) vid 65 års ålder, minst 55 % för lönedelar i skiktet 7,5 - 20 inkomstbasbelopp samt 27,5 % i skiktet 20 - 30 inkomstbasbelopp. Om du inte har arbetat 30 år inom sektorn vid 65 års ålder, får du pension i proportion till den anställningstid du har.

### *Vad innebär tjänstepensionsavtalet AKAP-KL?*

AKAP-KL är ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal. Med avgiftsbestämt menas att arbetsgivaren betalar ett belopp på 4,5 % av inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på inkomster mellan 7,5 - 30 inkomstbasbelopp.

Du får själv välja hur beloppet ska placeras, antingen i en traditionell tjänstepensionsförsäkring eller i en fondförsäkring. Pensionens storlek beror på hur mycket som tjänas in under ditt arbetsliv och hur sparandet utvecklas. Någon utlovad nivå på pensionen finns således inte. Om du inte själv gör något aktivt val av hur pengarna ska placeras, sker inbetalning till KPA Pension, traditionell tjänstepensionsförsäkring med så kallat återbetalningsskydd (intjänat kapital går till efterlevande om du avlider).

---

<sup>1</sup> Om du har sjukersättning sker beräkning utifrån inkomsterna åren före sjukersättningen. Om du har sjukersättning i någon grad före 2006, går du på tidigare pensionsavtal PFA eller PA-KL.



### *Att tänka på vid val av AKAP-KL istället för KAP-KL*

Utfallet i din pension är bland annat beroende av hur många år du tjänar in pension enligt KAP-KL, vid vilken ålder du träder in i AKAP-KL, hur din framtida karriär och löneutveckling blir samt om du i framtiden byter till ett arbete inom en annan sektor (privat eller statligt) och hur sparkapitalet utvecklas.

I AKAP-KL är inkomsten under hela arbetslivet viktig eftersom kapitalet då får lång tid på sig att växa. En låg tjänstgöringsgrad tidigt i arbetslivet är ofördelaktig eftersom den minskar inkomsten och därmed även pensionsavsättningarna. Vissa ledigheter såsom sjukdom och föräldraledighet enligt Föräldraledighetslagen påverkar dock inte pensionen negativt.

I KAP-KL är det viktigt med en hög inkomst och en hög tjänstgöringsgrad i slutet av arbetslivet eftersom det är de sista årens inkomster som ligger till grund för beräkning av den förmånsbestämda pensionen. Låg inkomst eller låg tjänstgöringsgrad tidigt i arbetslivet har en mindre effekt på din pension. Du som gör karriär senare i yrkeslivet riskerar följaktligen att få en sämre pension genom AKAP-KL. Då kan det bli svårt att hinna bygga upp så mycket pensionskapital att det motsvarar den andel av de sista årens inkomster som pensionen beräknas på i KAP-KL.

Samma effekt kan uppstå för dig som byter pensionsavtal mitt i arbetslivet. Den pension som redan intjänats inom ramen för KAP-KL tillsammans med den pension som hinner intjänas i AKAP-KL riskerar att ge lägre pension jämfört med fortsatt intjänande i KAP-KL.

Om du har intjänande i KAP-KL sedan tidigare och är i slutet av yrkeslivet rekommenderas du inte att byta till AKAP-KL, men oavsett ålder måste du noga överväga hur du fortsättningsvis tänker dig ditt fortsatta yrkesliv.

### *Kompensation vid val av AKAP-KL istället för KAP-KL*

KAP-KL och AKAP-KL bedöms var för sig vara fullvärdiga pensionssystem som ger en bra pension, men en övergång från KAP-KL till AKAP-KL kan i det enskilda fallet påverka pensionen negativt. För att kompensera för denna effekt rekommenderas att du och din arbetsgivare kommer överens om fortlöpande extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter) om du byter från KAP-KL till AKAP-KL.

Med tilläggsavgifter avses fortlöpande extra pensionsavsättningar utöver avtalets nivå. Syftet med tilläggsavgifter är att ge dig pension i nivå med den som skulle ha erhållits vid tillämpning av förmånsbestämd pension enligt KAP-KL. Tilläggsavgifter som bland annat baseras på ditt eventuellt tidigare kommunala pensionsintjänande, antaganden om din framtida lönekarriär och den samhällsekonomiska utvecklingen i stort utgör ingen garanti för att pensionen kommer att bli densamma som vid en fortsatt tillämpning av KAP-KL. Det är möjligt att din pension blir både högre eller lägre.

Behovet av tilläggsavgifter varierar avsevärt. Inför valet av AKAP-KL bör därför en individuell beräkning göras där hänsyn tas till dina faktiska förutsättningar. Viktigt att

understryka är att en sådan beräkning kan visa sig felaktig beroende på om valda antaganden visar sig inte stämma med den verkliga utvecklingen. Om exempelvis din löneutveckling i ett senare skede av karriären, exempelvis pga ny tjänst eller högre befattning, överstiger den genomsnittliga löneutveckling som antagits i den ursprungliga individuella beräkningen finns risken att tilläggsavgifterna inte räcker till för att kompensera för skillnaden mellan KAP-KL och AKAP-KL.

Din arbetsgivare informerar om var du får hjälp med beräkning av prognos för din framtida pension.

Tilläggsavgifter inbetalas av arbetsgivaren på samma underlag och i samma ordning som ordinarie avgift i AKAP-KL.

#### *Information till lokal arbetstagarorganisation innan överenskommelsen träffas*

Innan överenskommelsen träffas ska din lokala arbetstagarorganisation informeras av arbetsgivaren om att ni överväger en överenskommelse om AKAP-KL. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren inom 21 arbetsdagar räknat från när organisationen informerats. Om överläggning inte begärs inom denna tid kan överenskommelsen träffas mellan dig och arbetsgivaren. Du bör därför så snart som möjligt ta kontakt med din lokala arbetstagarorganisation.

Inom samma tid kan arbetstagarorganisationen begära ett yttrande av Pensionsnämnden. I Pensionsnämnden sitter representanter för både arbetsgivarorganisationen och de centrala fackliga organisationerna. En överenskommelse kan inte träffas innan yttrandet kommit till lokala parter. Om 30 dagar passerar (räknat från begäran om yttrande) utan att Pensionsnämnden yttrat sig, kan överenskommelse ändå träffas. I yttrandet kan råd och vägledning ges, men det är inte bindande för dig eller för din arbetsgivare.

#### *Särskilt om samtidiga deltidsanställningar*

Om du har fler samtidiga deltidsanställningar kan det finnas en särskild överenskommelse mellan dig och arbetsgivaren för att undvika pensionsförlust enligt ”*Rekommendation avseende pensionsavgift enligt AKAP-KL vid samtidiga anställningar*”. Behovet av tilläggsavgifter måste då beräknas utifrån just dina förutsättningar.

#### *Sammanfattning och stöd till dig när du överväger AKAP-KL istället för KAP-KL*

1. Jag har fått information som beskriver innehållet i de båda avtalen AKAP-KL och KAP-KL.
2. Jag har informerats om och getts möjlighet att bedöma hur AKAP-KL, istället för KAP-KL, kan påverka min framtida pension med hjälp av prognoser och beräknade extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter).
3. Min lokala arbetstagarorganisation informeras av arbetsgivaren innan överenskommelse träffas om övergång till AKAP-KL. Organisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren inom 21 arbetsdagar, räknat från det att

organisationen informeras. Jag bör därför snarast kontakta min lokala arbetstagarorganisation. Organisationen har inom denna tid också möjlighet att begära yttrande från Pensionsnämnden. Nämndens yttrande ska i så fall avvaktas, men om 30 dagar passerar, räknat från begäran om yttrande, kan överenskommelsen träffas mellan mig och min arbetsgivare.

4. Överenskommelse om AKAP-KL kan träffas först efter att tidsfristerna i punkten 3 passerat (dvs efter 21 arbetsdagar samt eventuellt ytterligare 30 dagar om yttrande från Pensionsnämnden har begärts).
5. Överenskommelsen bör vara skriftlig och innehålla uppgift om eventuellt överenskomna tilläggsavgifter.