



SVEDALA KOMMUN

## Svedala kommuns Författningssamling

# Pensionsriktlinjer medarbetare

---

Antagen av kommunfullmäktige:  
2023-01-18 § 3

Gäller från:  
2023-01-19

## 1. Inledning

### Bakgrund

Pension är en av de viktigaste förmånerna en arbetsgivare kan erbjuda sina medarbetare. Pensionsriktlinjerna beskriver det kommunen beslutat ska gälla för kommunförvaltningen avseende särskilda pensionslösningar inom ramen för de möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalet att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller att fatta ensidiga arbetsgivarbeslut.

### Syfte

Förmånerna enligt pensionsriktlinjen syftar till att stärka Svedala kommun som attraktiv arbetsgivare. Pensionslösningarna ska stärka kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla medarbetarna under ett långt yrkesliv och vara en del av kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsstrategi. Pensionslösningarna enligt denna riktlinje ska också underlätta i samband med omställning och avveckling av medarbetare. Riktlinjerna ska säkerställa en tydlig, enhetlig och konsekvent hantering av pensionsfrågorna i kommunen.

### Beslutsordning

Kommunstyrelsen beslutar om kommunens pensionsriktlinjer  
Kommunstyrelsens arbetsutskott är på delegation av kommunstyrelsen  
pensionsmyndighet och högsta beslutande organ i pensionsfrågor gällande

medarbetare. Detta innebär att kommunstyrelsens arbetsutskott ansvarar för hur riktlinjen och gällande kollektivavtal om tjänstepension ska tolkas och tillämpas.

Beslut i tjänstepensionsärenden enligt denna riktlinje följer gällande delegationsordning.

Pensionshandläggare beslutar i löpande och normalt förekommande tjänstepensionsärenden inom ramen för gällande tjänstepensionsavtal och utifrån verkställighet.

### **Uppdatering**

Riktlinjerna om pension gäller tillsvidare och uppdateras vid behov. Uppdatering ska ske då det sker större förändringar i lagar och /eller kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

## **2. Pension till medarbetare**

### **2.1 Allmänt**

För medarbetare i Svedala kommun gäller i normalfallet kollektivavtalet om tjänstepension AKAP-KR.

AKAP-KR är en avgiftsbestämd tjänstepension, där medarbetaren själv väljer förvaltningsform. Det finns två förvaltningsformer. Den ena är traditionell försäkring där medarbetaren överlåter till försäkringsgivaren hur placeringarna skall göras. Den andra är fondförsäkring, där medarbetaren själv väljer placeringsinriktning utifrån de fonder som parterna har upphandlat hos respektive försäkringsbolag. I AKAP-KR tjänar medarbetaren in tjänstepension och dessutom kan efterlevande få rätt till efterlevandepension om medarbetaren avlider under tiden som medarbetaren har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.

För medarbetare som ingått anställning i kommun/region sektorn före 230101 och som är födda 1985 och tidigare kan KAP-KL gälla i vissa fall. En förutsättning är att det tjänstepensionsavtal medarbetaren senast tillhörde var KAP-KL.

Medarbetare som har beviljats sjukersättning före 2006 omfattas av det tidigare pensionsavtal som gällde vid tidpunkten för sjukersättningens beviljande.

Överenskommelser om pensionsförmån enligt denna riktlinje kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Svedala kommun ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

## **2.2 Särskilda pensionslösningar**

Utöver den tjänstepension som generellt gäller alla medarbetare har Svedala kommun valt att tillämpa ytterligare pensionslösningar inom ramen för gällande tjänstepensionsavtal. Syftet är dels att ytterligare stärka kommunen som attraktiv arbetsgivare dels att underlätta i samband med omställning. De särskilda pensionslösningarna används antingen i förhållande till enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare. Individuella särskilda pensionslösningar enligt detta stycke är ett arbetsgivarinstrument och är inte någon rättighet för den anställda. De individuella särskilda tjänstepensionslösningarna ska användas med stor restriktivitet. Arbetsgivarens beslut ska alltid grunda sig i en specifik rekryterings- eller omställningsutmaning och föregås av en individuell prövning och med hänsyn till förutsättningar i verksamheten.

### **2.2.1 Särskilda pensionslösningar - attrahera, rekrytera, behålla**

Pensionslösningar i detta avsnitt syftar till att stärka kommunen som attraktiv arbetsgivare och ska underlätta kommunens arbete med att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens.

### **Löneväxling till framtida ålderspension**

Löneväxling erbjuds alla medarbetare som har en tillsvidareanställning och kan som längst pågå till det år som medarbetaren uppnår 66 år eller från 2026 gällande riktålder\*. Syftet är att medarbetare som har för avsikt att förstärka sin framtida ålderspension ska ha möjlighet att göra så på ett kostnadseffektivt sätt.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Det innebär att skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt ska tillfalla medarbetaren. Tilläggsbeloppet är för närvarande 6%. Tilläggsbeloppet ska ändras med omedelbar verkan om storleken på den särskilda löneskatten och eller de sociala avgifterna ändras.

Tilläggsbeloppet om 6% betalas tillsammans med det löneväxlande beloppet till en tjänstepensionsförsäkring. Det innebär att för en medarbetare som bruttolöneväxlar 1 000 kr per månad, betalas det in 1 060 kr till tjänstepensionsförsäkringen.

Bruttolönen innan löneväxlingen ska ligga till grund för den pensionsmedförande lönen. Bruttolönen före löneväxling ska även ligga till grund för lönerevision samt för lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Lägsta belopp att löneväxla är 500 kr per månad. Notera att en stark rekommendation är att efter löneväxlingen är gjord ska inte den kvarvarande bruttolönen vara under 8,07 inkomstbasbelopp då det kommer att påverka utbetalningar från allmän pension, socialförsäkringarna och ersättningar från avtalsförsäkringar.

Det finns två olika placeringsmöjligheter som medarbetaren kan välja mellan. En traditionell försäkring där försäkringsgivaren fattar beslut om hur medlen ska placeras och med en viss garanti i botten eller i en fondförsäkring där medarbetaren själv väljer fonder och riskvillighet. Medarbetaren kan även välja om det ska finnas ett återbetalningsskydd i försäkringen som tillfaller de efterlevande i händelse av dödsfall. Medarbetaren som nyttjar löneväxling placerar det växlade beloppet i en tjänstepension på eget bevåg och ansvarar även för framtida utfall. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

I händelse av sjukdom eller längre ledighet görs löneväxlingen endast om det finns lön att dra det överenskomna beloppet. Om det inte går att göra avdraget för löneväxling så kommer avsättningarna att göra ett tillfälligt uppehåll och återupptas så fort att det finns lön som räcker till bruttolöneavdraget.

Ändringar av löneväxlingsbeloppet kan göras med en varseltid om två månader.

Löneväxlingen kan avslutas både av kommunen och av medarbetaren efter en uppsägningstid om två månader. Skulle förutsättningarna för löneväxlingserbudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den medarbetaren och kommunen rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

### **Minskad arbetstid för äldre medarbetare, med bibehållen intjäning till tjänstepension**

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att medarbetaren tillåts minska sin arbetstid till lägst 50% av en heltidstjänst. Lön utbetalas utefter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen.

Medarbetaren ska ha uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension, för att komma i åtanke av denna förmån. Förmånen förutsätter även att det finns en sammanhängande anställningstid om minst 10 år.

Möjligheten gäller till månaden innan medarbetaren uppnår 66 år eller från 2026 gällande riktålder \*. Som pensionsmedförande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den överenskomna grundlönen vid arbetstidsminskningen. Vid löneökning därefter ska den pensionsgrundande lönen räknas upp i motsvarande omfattning.

### **Förhöjd pensionsavgift**

I särskilda fall, där det bedöms som nödvändigt i en nyrekrytering, kan kommunen erbjuda förhöjd pensionsavgift till tjänstepensionen, utöver de nivåer som anges i kollektivavtalet.

### **Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan**

Under förutsättning att medarbetaren kommer från kommun/region sektorn kan kommunen i undantagsfall medge att medarbetaren tillåts kvarstå i befintlig pensionslösning i samband med nyrekrytering. En förutsättning är att kommunen har möjlighet att ta över befintlig pensionslösning och så även överta premieinbetalningarna. Medarbetare som beviljats kvarstå i tidigare pensionslösning kan inte gå över till AKAP-KR, så länge anställningen i kommunen består.

### **Parallella anställningar**

Att ha parallella deltider kan vara mindre gynnsamt jämfört med en heltid i tjänstepensionshänseende, om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet. Förutsatt att AKAP-KR gäller i alla kommunala anställningar för

den berörda medarbetaren, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar.

### **Inkomstförstärkning**

I syfte att attrahera medarbetaren att arbeta längre upp i åldern finns en möjlighet för kommunen att erbjuda en inkomstförstärkning.

Denna förstärkning är möjlig från och med januari månad det året medarbetaren uppnår 66 år eller från 2026 gällande riktålder\*.

Möjligheten till inkomstförstärkning kan kombineras med möjligheten till nedsatt sysselsättningsgrad och fortsatt pensionsintjänande.

Förstärkningen finansieras med de minskade arbetsgivaravgifterna som gäller från och med året medarbetaren uppnår gällande riktålder\*. Alternativen förutsätter att reglerna för minskade arbetsgivaravgifter är oförändrade.

Inkomstförstärkningen utbetalas som ett lönetillägg till ordinarie bruttolön.

Inkomstförstärkning gäller fram till dess att medarbetaren avslutar sin anställning eller att arbetsgivaren avslutar anställningen i samband med pensionsavgång på grund av gällande LAS ålder.

Ett individuellt avtal skrivs mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

### **2.2.2 Särskilda pensionslösningar - Omställa**

Pensionslösningar i detta avsnitt syftar till att underlätta individuella omställnings- och avgångslösningar till exempel i samband med organisationsförändringar, övertalighet eller i fall där det bedöms som nödvändigt av personalpolitiska skäl.

### **Pensionsförstärkning i samband med förtida uttag**

Anställda som avgår helt från anställningen före 66 år eller från 2026 gällande riktålder\* och gör ett så kallat förtida uttag av sin pension, kan erbjudas pensionsförstärkning.

Pensionsförstärkning är ett extra pensionsbelopp som betalas ut utöver den ordinarie ålderspensionen.

Den anställde ska ha uppnått den ålder som gäller för lägsta uttag av allmän pension och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till avgången.

Det månatliga tilläggsbeloppet beräknas till nedanstående procentsatser multiplicerat med tjänstgöringsgraden. Beloppet beräknas på månadslönen vid avgångstillfället. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske. Det månatliga tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och längst till månaden före 66 år eller från 2026 gällande riktålder \*, dock som längst under 2 år. Beloppet är inkomstskatte-pliktigt för individen.

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer
0 – 7,5	15 %
7,5 – 20	10 %

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inga ytterligare ålderspensionsavgifter sker efter avgången.

Kostnaden för pensionsförstärkningen finansieras i normalfallet av verksamheten. Finns det speciella omständigheter kan istället finansiering via pensionskontot övervägas.

### **Särskild avtalspension**

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i samband med att medarbetaren avslutar hela eller delar av sin anställning.

Särskild avtalspension ska beräknas på den överenskomna grundlönen vid avgången. Pensionsnivån är fastställd till 60%, både vad gäller heltid och partiellt uttag. Särskild avtalspension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Särskild avtalspension kan tidigast betalas ut från det att medarbetaren har uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension och längst till och med månaden före

medarbetaren uppnått 65 år, eller den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 (IPR) och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen.

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget för pensionsavgiften beräknas i likhet med KAP-KL § 12 mom 3.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Den som beviljats särskild avtalspension är skyldig att anmäla förvärvsinkomst som påverkar pensionens storlek.

### **Omvandla avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring**

I syfte att lösa olika personalfrågor kan kommunen utge ett avgångsvederlag i samband med att anställningen upphör.

För medarbetare som efter individuell prövning beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse i stället träffas om inbetalning till en tjänstepensionsförsäkring. Valet om tjänstepensionsförsäkring måste göras innan avtal om avgångsvederlag träffas. Vid inbetalning till tjänstepensionsförsäkring ska beloppet som betalas till tjänstepensionsförsäkringen ökas med ett tilläggsbelopp som motsvarar skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.

## **3. Pensionsinformation**

Enligt de kollektivavtalade pensionsavtalet är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om de pensionsrättigheter som följer av anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

- Generell information om tjänstepension finns på kommunens intranät



- Medarbetaren ges möjlighet att kontakta KPA Pensionshjälp för att få svar på sina frågor om tjänstepension.
- Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring och generella konsekvenser av löneväxlingen.
- Medarbetare kan även vända sig till pensionshandläggare på HR-enheten för att få vägledning i sina frågor om pension.

### **Information om pensionsval, valblankett, årlig premieuppgift, pensionsprognos och värdebesked**

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från Valcentralen, för närvarande Pensionsvalet.

Årlig premieuppgift, pensionsprognos och värdebesked kan hämtas från det pensionsbolag som Svedala har avtal med, för närvarande KPA Pension.

## **4. Rutiner i samband med pensionsavgång**

Medarbetare som avser att gå i pension ska lämna skriftlig begäran om pension och avgångsanmälan till närmaste chef. Begäran ska sedan vidarebefordras till pensionshandläggare på HR-enheten senast tre månader före planerad avgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställde vända sig till det/de försäkringsbolag som valts för pensionsförvaltningen.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställde vända sig till Pensions- myndigheten.

\* riktåldern enligt socialförsäkringsbalken från år 2026 är 67 år