

## 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

### Parter

#### *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.