Pensionspolicy för anställda

- Policy

Strategi

Riktlinje

Plan

Laholms kommun
Postadress: 312 80 Laholm. Besöksadress: Humlegången 6
Växel: 0430-150 00. www.laholm.se

Beslutad av:	Diarienummer:	Typ av styrdokument:	Dokumentansvarig:
Kommunfullmäktige	2026-000138	Policy	HR och Lön
Beslutsdatum och paragraf:	**Giltig till:**	**Senast reviderad:**	
2026-05-26 § 54	Tillsvidare	2026-05-26	

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning 2
1. Inledning 3
Syfte 3
Beslutsordning 3
2. Sammanfattning 4
Beslutsordning 4
Pension till anställda 4
Pensionsinformation 4
3. Pension till anställda 5
Partiell nertrappning för seniora medarbetare 5
Pensionsförstärkning vid förtida pensionsuttag 6
Särskild avtalspension enligt överenskommelse 6
Löneväxling till pension 7
Pension för verksamhetschefer och nyckelpersoner 8
Allmänt 8
Information 8
Pensionsinformation 8
Information om pensionsval och valblankett 8
Årlig premieuppgift 9
Informationsträffar 9
Information om löneväxling 9
Övrigt 9
Rutiner vid pensionsavgång 9
4. Uppföljning 9

1. Inledning

Tjänstepensionsavtalen för anställda ger möjlighet till lokala överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor och därmed vilka pensionsmöjligheter anställda kan omfattas av.

Syfte

En grundläggande princip för pensionspolicyn är arbetslinjen, d v s att det ska löna sig för anställda att fortsätta arbeta och att pensionen i det stora hela ska användas för att understödja den inriktningen.

Pensionspolicyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal i konkurrens med andra arbetsgivare, samt underlätta vid framtida generationsväxling och behov av kompetensöverföring.

Pensionspolicyn ska också borga för att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering.

Beslutsordning

- Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av nämndernas delegationsordningar (LFS 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 och 4.6).

2. Sammanfattning

Beslutsordning

- Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av nämndernas delegationsordningar (LFS 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 och 4.6).

Pension till anställda

- Tillsvidareanställda som uppnått gällande lägsta ålder för uttag av allmän pension och har minst fem års sammanhängande anställning i kommunen, har möjlighet att minska sin arbetstid utan att tjänstepensionen påverkas. Beslut sker efter individuell prövning
- Anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepensionen kan erbjudas ett tilläggsbelopp som förstärkning till ålderspensionen. Beloppet utbetalas till månaden innan medarbetaren fyller 65 år, så kallad pensionsförstärkning. Beslut sker efter individuell prövning.
- Särskild avtalspension på heltid eller deltid kan beviljas vid övertalighet, organisatoriska förändringar eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Pensionen ska användas med stor restriktivitet och beviljas efter individuell prövning.
- Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag.
- Förvaltningschefer och motsvarande samt annan anställd i särskilt fall har möjlighet att omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KR i stället för KAP-KL.
- KAP-KL avgiftsbestämd tjänstepension, om anställningen tillträtts före 67 år och arbetstagaren är kvar i samma anställning även efter 67 år så gäller KAP-KL så länge anställningen består, och arbetsgivaren betalar i så fall in till avgiftsbestämd ålderspension även efter 67 år och så länge anställningen pågår.
- Den förmånsbestämda tjänstepensionen i KAP-KL är slutbetald av arbetsgivaren månaden innan medarbetaren fyller 65 år
- Tillträds anställningen efter 67 år gäller inte KAP-KL, utan då gäller AKAP-KR förutsatt att anställningen tillträds före LAS-åldern. Tillträds anställningen efter uppnådd LAS-ålder gäller inte AKAP-KR enligt kollektivavtal, men Laholms kommun har tagit beslut om att alla anställningar, oavsett ålder, är pensionsgrundande för tjänstepension enligt den avgiftsbestämda ålderspensionen i AKAP-KR. Pensionsrätt efter uppnådd LAS-ålder tillämpas från 1 juli 2025.

Pensionsinformation

I samband med introduktion för nyanställda informerar kommunen översiktligt om pensionsrättigheterna i anställningen.

Kommunen anordnar med viss regelbundenhet informationsträffar för anställda. Allmän pensionsinformation finns på följande hemsidor: www.minpension.se, www.pensionsvalet.se och www.kpa.se.

Pensionsfrågor hänvisas till Pensionshjälpen. https://kpa.se/laholm.

3. Pension till anställda

Inom kommunsektorn gäller två tjänstepensionsavtal för anställda:
AKAP-KR
KAP-KL gäller för anställda som har valt att kvarstå i KAP-KL och hade valmöjlighet att göra så fram till sista maj 2023.

Äldre pensionsavtal kan i vissa fall fortfarande gälla för enskilda anställda på grund av särskilda omständigheter, t ex då en anställd beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006.

Partiell nertrappning för seniora medarbetare

I samband med avtalsrörelsen 2025 träffade centrala parter överenskommelse om ändringar i pensionsavtalet AKAP-KR att gälla från den 1 januari 2027. Överenskommelsen innebär införande av en ny förmån, partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare. Förmånen syftar till en långsiktig hållbar kompetensförsörjning och förlängt arbetsliv där arbetsgivaren får ett verktyg till ett planerbart och kontrollerat utträde ur arbetslivet när arbetstagare närmar sig beslut om pensionering. Villkoret i AKAP-KR har en normerande verkan.

Den partiella nedtrappningsförmånen gäller inte de som omfattas av pensionsavtalet KAP-KL.

Partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare innebär att när en arbetstagare uppnår tidigaste ålder för uttag av allmän ålderspension, 64 år (från år 2026) kan arbetsgivaren ge möjlighet till att minska arbetstiden ned till och med 80 procent av heltid med en fortsatt avsättning till tjänstepensionen om 100 procent, modellen 80-80-100.

Året efter uppnådd riktålder då arbetsgivarens kostnad för den anställde minskar förändras förmånen till att innebära en möjlighet till minskad arbetstid ned till och med 80 procent av heltid, en lön motsvarande 90 procent av heltid och en fortsatt inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen, modellen 80-90-100.

Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån
Arbetstagaren ansöker om förmånen och arbetsgivaren fattar beslut om ansökan efter en individuell bedömning. Ansökan om partiell nedtrappningsförmån kan tidigast göras från och med månaden innan arbetstagaren uppnår lägsta ålder för uttag av allmän ålderspension, för närvarande 64 år (från år 2026). Handläggningstiden för ansökan är tre månader. Den individuella överenskommelsen gäller för tolv månader i taget. Efter översyn och omprövning kan en ny överenskommelse tecknas. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan när som helst säga upp överenskommelsen. En ömsesidig uppsägningstid om tre månader gäller, men annan tid kan överenskommas. Om överenskommelsen upphör att gälla så sker samtidig återgång till de villkor som gällde före förmånens ikraftträdande. Om anställningen upphör så upphör förmånen att gälla vid samma tillfälle.

För att få ta del av förmånen ska arbetstagaren uppnått lägsta ålder för allmän ålderspension samt också ha arbetat sammanhängande hos arbetsgivaren i 5 år.

Förmånen är avsedd att bidra till att förlänga arbetslivet hos arbetsgivaren. En bisyssla kan i vissa fall påverka detta syfte och är därför inte alltid lämplig. Ställningstagande till bisyssla görs med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Arbetsgivaren rår över arbetstidens förläggning. Arbetstidens förläggning är inte knuten till överenskommelsen och kan enligt gängse regleringar komma att förändras över tid.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

Pensionsförstärkning vid förtida pensionsuttag

Kommunen kan erbjuda anställda som avgår helt från anställningen före 65 år och gör ett så kallat förtida uttag av sin ålderspension, ett tilläggsbelopp som förstärkning till ålderspensionen före 65 år. Den anställde ska ha uppnått 62 års ålder. Från och med 2023 gäller 63 år och från 2026 gäller 64 år.

Pensionsförstärkning kan beviljas i samband med kommunens omställningsarbete, framtida generations- och kompetensväxling eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär.

Beslut fattas efter individuell prövning. Respektive verksamhet står för hela eller delar av kostnaden.

Tilläggsbeloppet är 3 500 kronor per månad eller 15% av bruttolönen det år som föregick pensionsförstärkningen för heltidsanställd. Vid deltidsanställning reduceras beloppet i förhållande till sysselsättningsgraden. Tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från avgången till månaden innan medarbetaren fyller 65 år. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

Avgång med förtida uttag av ålderspension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension är ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor restriktivitet. Pensionen kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Pensionen kan beviljas vid övertalighet och organisatoriska förändringar då tjänsten inte behöver återbesättas, samt då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Beslut fattas efter individuell prövning. Respektive verksamhet står för hela eller delar av kostnaden.

Pensionen betalas ut från den överenskomna tidpunkten till månaden innan medarbetaren fyller 66 år. Pension på deltid kan efter särskild överenskommelse förlängas till längst 67 år.

I övrigt följer kommunen det regelverk som finns angivet i kollektivavtalet under VIII, Särskild avtalspension § 30–32. Särskilda regler gäller för arbetstagare i räddningstjänst.

Löneväxling till pension

Som ett led i kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed stärka möjligheten att rekrytera och behålla kompetent personal, erbjuder kommunen samtliga tillsvidareanställda möjlighet att växla lön mot pensionssparande.
Löneväxlingen sker via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med nyanställning eller vid överenskommelse med arbetsgivaren. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Vid löneväxling betalar kommunen särskild löneskatt i stället för sociala avgifter och får därmed en lägre kostnad. Anställda som löneväxlar får därför ett premietillägg som i princip ska motsvara skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. För närvarande är premietillägget 6 % av bruttolöneavdraget. Översyn av premietilläggets storlek görs av arbetsgivaren vid behov.

Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande.

Bruttolönen före växling ska ligga till grund för framtida lönerevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Lägsta belopp att växla är 1 000 kr per månad och högsta är 10 000 kr per månad. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

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

Kommunen 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 centralt kollektivavtal har den anställde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

Löneväxlingen lämpar sig i första hand för den som även efter växlingen har en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp, därför ska den anställdes lön efter växlingen minst uppgå till 8,07 inkomstbasbelopp efter växlat belopp. Orsaken till kravet är att det annars kommer att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättning från

avtalsförsäkringarna, eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Pension för verksamhetschefer och nyckelpersoner

I syfte att upplevas som en modern och flexibel arbetsgivare och därmed stärka möjligheten att rekrytera förvaltningschefer och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till överenskommelse om AKAP-KR istället för KAP-KL.

Möjligheten gäller de medarbetare som har en lön och som har en överenskommen fast kontant lön över 62,5 procent av inkomstbasbeloppet.

En anställd som valt att omfattas av AKAP-KR kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Allmänt

AKAP-KL innebär att ålderspensionen blir helt avgiftsbestämd. Övriga pensionsförmåner följer AKAP-KR regler.

Den anställde väljer själv, inom ramarna för det individuella valet enligt AKAP-KR, om pensionsavgiften ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd.

Pensionen betalas ut tidigast från 60 års ålder efter individuell överenskommelse mellan den anställde och försäkringsbolaget. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är tio år.

Information

Den anställde ska informeras om allmänna konsekvenser av att byta från KAP-KL till AKAP-KR.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KR är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet genom att tillhandahålla pensionsinformation enligt nedan.

Information om pensionsval och valblankett

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen får information och valblankett från Pensionsvalet PV AB.

Årlig premieuppgift
Anställda kan logga in på Pensionsvalet, www.pensionsvalet.se och få redogjort anmäld lön, inbetalda premier, vilken arbetsgivare som har betalt premierna och vilket försäkringsbolag som medarbetaren har valt, för att placera sina premier.

Informationsträffar

Nyanställda
I samband med introduktion för nyanställda informerar kommunen övergripande om pensionsrättigheterna i anställningen.

Pensionsinformation för anställda
Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet muntlig och gruppvis pensionsinformation. Syftet är att informera om den kommande pensionen och olika möjligheter för uttag av denna.

Information om löneväxling
Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring.

Övrigt
Allmän pensionsinformation finns på följande hemsidor:
www.pensionsvalet.se
www.pensionsmyndigheten.se för att ta ut din allmänna pension

Anställda kan vända sig till Pensionshjälpen via https://kpa.se/laholm , vid frågor om sin pension.

Rutiner vid pensionsavgång
Anställda som önskar avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om uppsägning på kommunens blankett till närmaste chef, senast tre månader före planerad pensionsavgång.

Den anställda ska även fylla i blanketten ”Ansökan om uttag av tjänstepension”. Blanketten tillhandahålls av KPA Pension (Pensionshjälpen).

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda ålderspensionen ska den anställde vända sig direkt till det/de försäkringsbolag som valts. På www.minpension.se finns en sammanställning av din framtida ålderspension.

4. Uppföljning

Reglerna i pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och uppdateras om det finns behov av det. Vid större förändringar i kommunen eller i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet, ska pensionspolicyn ses över oftare.