

OKTOBER 2017

FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Effekter av att avstå eller inte
avstå från flexpension

ALMEGA



Innehåll

Vad är Flexpension i Tjänsteföretag?.....	4
De anställda kan avstå från premien till flexpension.....	5
Vad behöver arbetsgivare som tillåter valet göra?.....	7
Avståendet kan återtas.....	8
Vårt pensionssystem	9
Att tänka på inför valet att avstå från flexpension.....	11
Möjlighet att gå ned i arbetstid.....	16
Kontakta oss gärna	18
Bilaga 1.....	19

Vad är Flexpension i Tjänsteföretag?

Flexpension i Tjänsteföretag innebär att en del av löneökningarna avsätts till en kompletterande pensionspremie. Från den 1 november 2017 ska arbetsgivarna betala en flexpensionspremie om 0,2 % av den pensionsmedförande lönen till dem som fyllt 25 men inte 65 år. Med en lön på 40 000 kr per månad innebär det en flexpensionspremie på drygt 80 kr.

Genom ytterligare avsättningar i de centrala avtalen kommer den kompletterande premien att successivt höjas till maximalt 2 %. I löneavtal utan angivna siffror för löneökningarna kan inte motsvarande avsättning göras från centrala löneökningstal. I stället får avsättningen hanteras individuellt i samband med lönesättningen.

Hur lång tid det kommer att ta innan flexpensionspremien är fullt utbyggd beror på resultatet av parternas förhandlingar framöver. Höjningen kommer att följa det som de märkessättande avtalen inom industrin avsätter till motsvarande pensionspremie med ett års fördröjning.

Hittills är följande höjningar bestämda:

- 1 november 2017 – premie till flexpension om 0,2 % införs
- Datumet för centrala löneavtalets lönerevision 2018 – premien höjs med 0,2 procentenheter till totalt 0,4 %
- Datumet för centrala löneavtalets lönerevision 2020 – premien höjs med 0,3 procentenheter till totalt 0,7 % såvida inte annat överenskommes i avtalsförhandlingarna 2020.

Flexpension i Tjänsteföretag innehåller även en möjlighet att gå ned i tid mot slutet av arbetslivet. Den kompletterande pensionspremien och möjligheten att gå ned i tid kan användas oberoende av varandra.



Premien till Flexpension faktureras månadsvis av Collectum som en kompletterande pensionspremie till ITP1 eller ITPK (för de som har ITP2). Den kompletterande premien beräknas på den pensionsmedförande lönen enligt ITP1 respektive ITP2 och pengarna placeras i enlighet med de val som gjorts för övriga ITP-premier.

Collectum är försenade

Collectum är försenade med att få igång betalningsrutinen för flexpension. Det betyder att det kommer en retroaktiv faktura senare. Företaget behöver reservera kostnaden för den retroaktiva fakturan som är summan av pensionsmedförande lön för de som inte avstått * 0,2 % per försenad månad fram till lönerevisionen 2018 och därefter 0,4 %. För mer information se www.collectum.se.

De anställda kan avstå från premien till flexpension

Inom ramen för avtalet om Flexpension i Tjänsteföretag kan företaget bestämma att de anställda kan avstå från den kompletterande pensionspremien. De som avstår får sin fasta kontanta månadslön höjd med samma procentsats som är aktuell för premien till flexpension, d.v.s vid införandet 0,2 %.

Beträffande de som avstått från flexpension gäller att det inte finns någon garanti att få del av framtida höjningar av premien till flexpension, vare sig som pensionspremie eller lönehöjning. Företaget kan dock, för att valet mellan pensionspremie och löneökning ska bli mer likvärdigt under uppbyggnadsfasen, fatta ett policybeslut om att de som avstår från flexpension även får kommande höjningar av flexpensionspremien som lönehöjningar. Sådana löneökningar får i så fall tas utanför det i avtalet angivna utrymmet för löneökningar. Höjningen av flexpension räknas av i de centrala avtalen och höjningen för dem som avstått tillfaller annars företaget.

När arbetsgivaren tillåter att de anställda kan avstå från flexpension är det den anställdes egna beslut att avstå. Att välja mellan pensionspremie och lön kan väcka en hel del frågor. Vi har bitt Alecta räkna på vad det kan innebära att avstå i olika situationer. Beräkningarna ska ses som exempel som bygger på de antaganden som redovisas, inte som bindande löften över hur det faktiskt kommer att bli.

Vilka kan avstå?

Möjligheten att avstå från Flexpension gäller bara en gång per anställning i samband med att man får Flexpension första gången. Om företaget tillåter sina anställda att avstå kan alla göra det under perioden 1 november 2017 till 28 februari 2018.

Efter den 28 februari 2018 kan enbart följande tjänstemän avstå från Flexpension i Tjänsteföretag:



Nyanställda

Nyanställda - nyanställda kan lämna besked om att avstå tidigast från tillträdesdagen och senast två månader därefter. För nyanställda kan anställningsavtalet ange både lön plus avsättning till flexpension och lön om tjänstemannen avstår från flexpension. Valet att avstå måste dock göras av tjänstemannen när väl tillträddandet skett.



De som fyller 25 år

Besked om att avstå från flexpension kan lämnas från 25-årsdagen och senast två månader därefter.



Ny i kollektivavtalet

De som kommer in i kollektivavtalet via övergång av verksamhet, bolagsfusion eller genom att företaget tecknar kollektivavtalet kan lämna besked om att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag från det att flexpension börjar gälla och senast två månader därefter.

Företaget kan bestämma att valet måste göras inom en viss tid, bara tiden ryms inom de ramar som följer av överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag och som anges ovan.



Med nyanställd menas att man tillträder en ny anställning. Det kan vara både till en tjänst hos en arbetsgivare där man tidigare varit anställd eller till en ny arbetsgivare.

Företagets beslut att de anställda kan avstå och MBL

Skyldigheter enligt MBL gäller gentemot respektive avtalsmotpart. Om klubb eller förening inte finns på arbetsplatsen utgör regionkontor för Unionen respektive förbundet för Sveriges Ingenjörer och andra arbetstagarorganisationer lokal part.

När det gäller flexpension har parterna kommit överens om följande praktiska hantering: arbetsgivaren informerar lokal facklig part enligt 19 § MBL om de anställda tillåts avstå från flexpension eller inte. Om företaget avser att enbart erbjuda vissa anställda möjligheten att avstå ska arbetsgivaren förhandla enligt 11 § MBL innan företaget fattar ett sådant beslut. Förhandling behöver inte ske om de som undantas från möjligheten att välja att avstå är visstidsanställda under kortare perioder. Arbetstagarorganisationerna har alltid möjlighet att begära förhandling enligt 12 § MBL.

Vad behöver arbetsgivare som tillåter valet göra?

Arbetsgivare som tillåter möjligheten att avstå från flexpension behöver på lämpligt sätt:

1. Fråga de anställda hur de vill göra
2. Dokumentera valet för dem som avstår
3. Meddela Collectum vilka som avstått
4. Hålla koll på vilka som avstått och inte så att lönejämförelser m.m. görs på ett relevant sätt.

Fråga de anställda hur de vill göra

Den här broschyren är tänkt att kunna delas ut till anställda som får välja att avstå från flexpension. Företaget kan bestämma att valet måste göras inom en viss tid, bara tiden ryms inom de ramar som följer av överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag.

Arbetsgivaren måste dokumentera

Arbetsgivaren behöver, på lämpligt sätt, dokumentera att den anställda valt att avstå. Dokumentationen kan göras på olika sätt, bara det är tydligt att det är den anställdes val att avstå från flexpension. Dokumentationen kan t.ex. göras genom notering på en web-plattform, lista med namn eller på en blankett som Almega tillhandahåller och som kan hämtas på www.almega.se.

Arbetsgivaren meddelar Collectum

Företaget behöver, på det sätt som Collectum bestämmer, informera Collectum om vilka medarbetare som avstått och därför inte ska faktureras flexpensionspremie.

Arbetsgivaren behöver veta vilka som avstått

För att kunna göra relevanta lönejämförelser i fortsättningen, t.ex. vid lönerevision och lönekartläggning, behöver företaget och cheferna ha koll på vilka som har avstått och därför har högre lön och vilka som får flexpensionspremier.

Lista med jämförelselön

		Flexpensionspremie 0,2%	Jämförelselön inkl. flexpension
Namn	Lön		
A	30 000	60	30 060
B	35 070	0	35 070
C	45 000	90	45 090

Avståendet kan återtas

Den som avstått från Flexpension i Tjänsteföretag kan, om företaget så tillåter, återta avståendet.

Den som återtar avståendet får då den aktuella nivån på flexpension som pensionspremie. Om och på vilket sätt den flexpensionspremie som erhålls ska avräknas mot den anställdes lön bestäms efter en individuell överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren.

När företaget och den anställda är överens om att avståendet återtas behöver företaget meddela Collectum så att de börjar fakturera den aktuella premien till flexpension.

Det är möjligt att sätta av mer till Flexpension

Det är också möjligt för företaget och den anställda att komma överens om att sätta av mer till Flexpension i Tjänsteföretag. En överenskommelse om att avsätta mer till flexpension gäller på det sätt och så länge som man kommit överens om och den extra premieinbetalningen kan, enligt överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag, företrädesvis göras till ITP1 eller ITPK.

Många som avsätter mer kommer att göra det genom lönevaxling d.v.s. att man avstår en del av bruttolönen, lön före inkomstskatt, mot att arbetsgivaren betalar en extra pensionspremie.



För att vara avdragsgill för företaget får den totala pensionspremien vara högst 35 % av lönen, dock högst 10 prisbasbelopp.

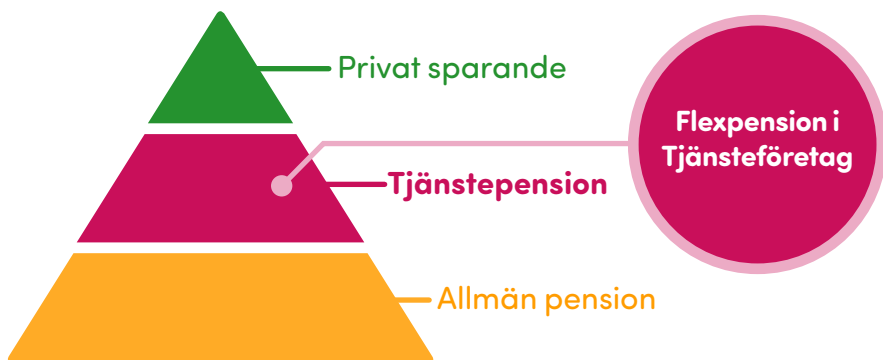
Anställda som avstått från ITP

För de som valt att avstå från ITP behöver en individuell eller lokal överenskommelse träffas om hur avsättningen till flexpension ska hanteras utifrån de förutsättningar som gäller.

10-taggare, d.v.s. de som har 10 inkomstbasbelopp eller mer i lön och avstått från ITP2, har ofta kvar ITP2 för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp samt ITPK. Arbetsgivaren kan då betala in den kompletterande premien till ITPK. För de som helt avstått från ITP2, och för de som valt att avstå från ITP1 vid inträdet i kollektivavtalet, kan förutsättningarna vara mer komplicerade. Dels är det inte alltid möjligt att betala in en kompletterande premie till deras pensionsplan på motsvarande sätt som till ITP1 eller ITPK. Dels kan syftet med den alternativa pensionsplanen variera. Om syftet är att premien ska likna premien till ITP2 kan det vara rimligt att någon form av kompensation utges. Annars kan en lösning vara att företaget erbjuder de som valt att avstå från ITP att, efter hälsoprövning, få komma tillbaka till ITP1. I så fall får de också flexpension automatiskt.

Vårt pensionssystem

För att kunna förhålla sig till möjligheten att avstå från flexpension är det viktigt att förstå hur vårt pensionssystem fungerar.



Vårt pensionssystem består av tre delar:

- allmän pension
- tjänstepension
- privat pensionssparande

Allmän pension

Den allmänna pensionen är lagstadgad. Varje år avsätts 18,5 % av den pensionsgrundande inkomsten till den allmänna pensionen som består av inkomstpension, premiepension och garantipension. Du kan själv bestämma hur premiepensionen förvaltas.

Den allmänna pensionen tjänas in på lön upp till 8,07 inkomstbasbelopp (41 359 kr/mån under 2017). Lön därutöver ger inte rätt till allmän pension. Hur stor den allmänna pensionen blir beror på många faktorer, t.ex. livsinkomst, hur premiepensionen förvaltats och när pensionen tas ut. Den individuella skillnaden är stor. I det orangea kuvertet från Pensionsmyndigheten och på www.minpension.se kan du se en prognos över din allmänna pension.

Tjänstepension

Tjänstepension är en kollektivavtalad förmån som arbetsgivaren betalar. De flesta tjänstemännen omfattas av ITP-planen som innehåller två avdelningar:

- ITP1 som är en premiebestämd plan. Tjänstepensionen bestäms av hur stort pensionskapitalet är när man går i pension. De premier som betalas in och hur de förvaltas avgör hur stor den framtida pensionen blir.
- ITP2 som är en förmånsbestämd plan med en premiebestämd del, ITPK. Tjänstepensionen bestäms utifrån en procentsats av den lön man har när man går i pension, hur länge man arbetat och hur stort kapitalet i den premiebestämda delen ITPK är.

Om du har ITP kan du se en prognos över din tjänstepension i det röda kuvertet från Collectum eller på www.minpension.se.



Arbetsgivaren betalar premier till ITPs tjänstepension från den månad man fyller 25 år och fram till månaden före man fyller 65 år. Den som är född 1979 eller senare omfattas av ITP1. Den som är född 1978 och tidigare har ITP2 om företaget inte vid inträdet i kollektivavtalet valt att tillämpa ITP 1 för alla anställda oavsett födelseår.

Privat pensionssparande

Det finns olika sätt att själv spara till sin pension. Innan avdragsrätten togs bort var det vanligt med privata pensionsförsäkringar. Nu erbjuds främst andra sparformer för det privata pensionssparandet.

Det egna pensionssparandet kan även ske genom lönevaxling inom ramen för Flexpension i Tjänsteföretag eller genom ett fristående system som företaget erbjuder. Det betyder att arbetsgivaren betalar in mer till tjänstepensionen.

Att tänka på inför valet att avstå från flexpension

Det kan vara svårt att välja mellan en kompletterande pensionspremie eller lönehöjning. Om det är en tröst så handlar det ändå om att välja mellan två bra alternativ.

Utgångspunkten för valet bör vara en analys av vilken pension du anser dig behöva jämfört med de prognoser som finns (se t.ex. www.minpension.se). I det här avsnittet försöker vi beskriva några ytterligare faktorer som kan påverka valet. Det är viktigt att beslutet att avstå är den anställdes egna val. Den som inte gör något val får flexpensionspremien automatiskt. Vi går igenom följande faktorer:

1. Det är bra att förstärka sin pension
2. Avstående ger ingen garanti till kommande höjningar
3. Lön påverkar andra förmåner och ersättningar
4. Om rörlig lön förekommer
5. Pensionen grundas på slutlön i ITP2
6. Hänsyn till skatteeffekter
7. Lönevaxling

1. Det är bra att förstärka sin pension

Det är alltid positivt att förstärka sin framtida pension. Ju yngre man är och längre det är kvar till pensionen, desto mer kan pengarna öka i värde. Alecta har, utifrån de antaganden som redovisas nedan, räknat på vad premien till flexpension kan ge i extra pension till olika personer beroende på deras ålder och lön.

- Adam får flexpension vid 25 års ålder och har 25 000 kr i lön. Vid 65 år är Adams kapital cirka 499 000 kr vilket motsvarar cirka 2 350 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt och cirka 8 910 kr per månad om pensionen tas ut på fem år.
- Bonnie får flexpension vid 30 års ålder och har 30 000 kr i lön. Vid 65 år är Bonnies kapital cirka 457 000 kr vilket motsvarar cirka 2 150 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt och cirka 8 160 kr per månad om pensionen tas ut på fem år.
- Conny får flexpension vid 40 års ålder och har 40 000 kr i lön. Vid 65 år är Connys kapital cirka 325 000 kr vilket motsvarar cirka 1 570 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt och cirka 5 810 kr per månad om pensionen tas ut på fem år.
- Doris får flexpension vid 50 års ålder och har 50 000 kr i lön. Vid 65 år är Doris kapital cirka 166 000 kr vilket motsvarar cirka 830 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt och cirka 2 980 kr per månad om pensionen tas ut på fem år.
- Erik får flexpension vid 55 års ålder och har 60 000 kr i lön. Vid 65 år är Eriks kapital cirka 94 000 kr vilket motsvarar cirka 470 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt och cirka 1 690 kr per månad om pensionen tas ut på fem år.
- Fia får flexpension vid 60 års ålder och har 60 000 kr i lön. Vid 65 år är Fias kapital cirka 23 000 kr vilket motsvarar cirka 120 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt och cirka 420 kr per månad om pensionen tas ut på fem år.

Alecta har räknat så här: Ingen hänsyn till inflation vilket betyder att ovanstående belopp är uttryckta i dagens penningvärde. Om hänsyn tas till inflation ökar beloppen nominellt, men inte reellt. Premien till flexpension ökar till 2 procent till 2027. Löneökningar antas till 1 procent per år. Den årliga avkastningen är 3,5 procent per år efter avdrag för avkastningsskatt, försäkringsavgifter och kapitalförvaltningskostnader. Collectums avgift är 1 procent.

Exemplet visar att det ger mer att förstärka sin pension när man är ung. Att förstärka sin pension kan därför vara extra viktigt om man studerat länge och börjat arbeta senare i livet.

2. Avstående ger ingen garanti till kommande höjningar

Den som avstår från Flexpension får den aktuella premienivån som lön i stället. Från den 1 november 2017 innebär det att den fasta kontanta månadslönen höjs med 0,2 %. I avtalet om Flexpension i Tjänsteföretag finns det ingen garanti att få del av kommande höjningar av premien till flexpension, vare sig som pensionspremie eller lönehöjning. Företaget kan dock fatta ett policybeslut om att även kompensera kommande premiehöjningar.

Följande exempel visar skillnaden mellan Aina som har flexpension och Bosse som valt att avstå. Båda har 40 000 kr/mån i lön när flexpension införs. Båda får 800 kr i lönehöjning vid 2018 och 2019 års lönerrevision. Företaget bestämmer att utöver löneökningstrymmet ge Bosse motsvarande lönehöjning som flexpension ökar.

	Aina, avstår inte	Bosse, avstår
Lön oktober 17 Från 1 nov 17 Lön från 1 nov 17	40 000 kr flexpensionspremie ca 81 kr 40 000 kr + ca 81 kr flexpension	40 000 kr löneökning 80 kr 40 080 kr
Lönehöjning lönerrev 18 Från lönerrev 18 Lön från lönerrev 18	800 kr flexpensionspremie 166 kr 40 800 kr + ca 166 kr flexpension	800 kr extra höjning 82 kr 40 962 kr (utan extra höjningen 40 880 kr)
Lönehöjning lönerrev 19 Från lönerrev 19 Lön från lönerrev 19	800 kr flexpensionspremie ca 169 kr 41 600 kr + ca 169 kr flexpension	800 kr ingen extra höjning 41 762 kr

Så här har vi räknat: flexpension grundas på pensionsmedförande lön i ITP1 respektive ITP2. I exemplet har vi utgått från pensionsgrundande månadslön * 12,2 / 12. Från lönerrevisionen 2018 höjs premien till Flexpension med ytterligare 0,2 procentenheter till totalt 0,4 %.

I exemplet blir Bosses lön och summan av Ainas lön plus flexpension ungefär lika tack vare att företaget kompenserar Bosse även för framtida avsättningar till flexpension. Exakt lika kan det inte bli eftersom pension grundas på pensionsmedförande lön.

3. Lön påverkar andra förmåner och ersättningar

Jämförelsen ovan är dock inte fullständig. Det är mer som tillkommer utöver lön. Arbetsgivaren betalar både semesterlön och tjänstepension på lön. På lön upp till 8,07 inkomstbasbelopp (41 359 kr 2017) tjänas dessutom pensionsrätt till allmän pension in. Den lönekomensation som Bosse får påverkar även ersättningar som beror på lönen, t.ex. övertidsersättning, sjuklön och föräldralön. Även underlaget för kommande lönerrevisioner påverkas liksom ersättningar som kan komma från annat håll, t.ex. Försäkringskassan, A-kassan och inkomstförsäkring.

De 80 kr som Bosse får i lönehöjning 1 november 2017 ger även ytterligare ca 10 kr i semesterlön. Eftersom Bosse tjänar mindre än 8,07 inkomstbasbelopp tjänar Bosse in 17 kr till allmän pension och 27 kr till tjänstepension (om Bosse tillhör ITP1, om Bosse tillhör ITP2 förstärks ITPK med ca 2 kr).

Eftersom Bosse även får kompensation för kommande höjningar av flexpensionspremien förstärks Bosses pensionskapital med 122 100 kr vilket motsvarar ca 590 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt (varav 414 kr tjänstepension och 176 kr allmän pension). Om företaget inte ger kompensation för kommande höjningar av flexpension blir förstärkningen 15 800 kr vilket motsvarar ca 76 kr per månad om pensionen tas ut livsvarigt (54 kr i tjänstepension och 22 kr i allmän pension).

Alecta har räknat så här: Semesterlön 13,2 %, 18,5 % till allmän pension, 4,5 % till ITP1 under 38 438 och 30 % på lön därutöver. Premien till ITPK är 2 %. Även semesterlön är pensionslönegrundande. Ingen hänsyn till inflation. Lönekompensationen ökar till 2 procent till 2027. Löneökningar antas till 1 procent per år. Den årliga avkastningen är 3,5 procent per år efter avdrag för avkastningsskatt, försäkringsavgifter och kapitalförvaltningskostnader. Collectums avgift är 1 procent.

Exemplet visar att den som får lön även får inbetalningar till sin framtida pension. Flexpension ger dock en större inbetalning till pensionen eftersom hela värdet går till pension. Medan Aina kan förvänta sig 325 000 kr i förstärkt pension får Bosse, utöver lön, 122 100 kr i förstärkt pension.

4. Om rörlig lön förekommer

Arbetsgivaren betalar flexpensionspremie även på rörlig lön, t.ex. provision, bonus o dyl. Det betyder att den som har mycket rörlig lön även får flexpensionspremie på den rörliga lönen. Den som avstår från flexpension får enbart höjningen på den fasta kontanta månadslönen.

Lena har 25 000 kr i fast lön. Därutöver har hon i snitt 25 000 kr i rörlig lön. Om Lena avstår från flexpension höjs den fasta kontanta månadslönen med 50 kr. Premien till flexpension räknas på både fast och rörlig lön, vilket ger en pensionspremie på ca 100 kr.

Så här har vi räknat: Premien till flexpension om 0,2 % grundas på Lenas totala lön, 50 000 kr. Om Lena avstår höjs hennes fasta lön på 25 000 kr med 0,2 %.

5. Pensionen grundas på slutlön i ITP2

Ålderspensionen i ITP2 grundas till stor del på den slutlön man har när man går i pension. Det är alltså, allt annat lika, en stor fördel att ha så hög slutlön som möjligt.

Tommy tillhör ITP2, är 64 år och har 50 000 kr i lön. När Tommy går i pension vid 65 års ålder är flexpensionens kapital ca 1 830 kr, vilket motsvarar 9 kr per månad livsvarigt.

Om Tommy i stället avstår från flexpension höjs hans lön med 100 kr vilket i Tommys fall skulle innebära ca 66 kr mer i pension livsvarigt.

Alecta har räknat så här: Löneökningar antas till 1 procent per år. Den årliga avkastningen är 3,5 procent per år efter avdrag för avkastnings-skatt, försäkringsavgifter och kapitalförvaltnings-kostnader. Collectums avgift är 1 procent.

I ITP2 finns det en lönekapning som innebär att bara vissa löneökningar räknas som pensionsgrundande när man fyllt 60 år. Löneökningar som är högre än de bestämda kapningstalen, som varierar olika år, räknas bort. För den som tillhör ITP2 och räknar med höga löneökningar efter 60, kan det vara en fördel att höja sin lön så mycket som möjligt innan man fyller 60 år.

6. Hänsyn till skatteeffekter

Pension är uppskjuten lön. Det betyder att även inkomstskatten skjuts upp (bortsett från privat pensionssparande där skatteavdraget tagits bort) till dess man tar ut pensionen. Om man räknar med att betala mindre skatt när man gått i pension, kan det vara en fördel att skjuta upp lönen till dess.

7. Löneväxling

Många företag erbjuder löneväxling som innebär att man kan byta en del av lönen mot en pensionspremie. Möjligheten att kunna avstå från Flexpension och i stället få lön är inte samma sak. Det är snarare frågan om pensionsväxling eftersom de som inte avstår får den kompletterande pensionspremien.

Flexpension i Tjänsteföretag hindrar inte att löneväxling tillämpas på företaget. Det kan ske inom ramen för Flexpension eller helt fristående. Det är vanligt att det ingår förmånliga delar i den löneväxling som erbjuds fristående från flexpension, t.ex. kompensation för skillnaden mellan löneskatt och arbetsgivaravgift eller att tidigare pensionsmedförande lön bibehålls till tjänstepensionen. De förmånliga delarna kan göra löneväxling till ett intressant sätt att förstärka sin framtida pension.

Möjlighet att gå ned i arbetstid

Flexpension i Tjänsteföretag innehåller också en förstärkt möjlighet att ansöka hos arbetsgivaren om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder.

Förutsättningen är att det kan ske med hänsyn till verksamhetens krav och behov samt att nedgången görs i pensioneringssyfte. Med pensioneringssyfte menas att man på den del arbetstiden minskat inte får arbeta eller bedriva verksamhet som kan ge inkomst.

Om överenskommelse träffas ändras sysselsättningsgraden permanent. Om tjänstemannen tillhör ITP2 ska arbetsgivaren fortsätta att anmäla inkomst till Collectum utifrån den tidigare sysselsättningsgraden. Annars skulle det, beroende av ITP2:s konstruktion, bli en stor minskning av tjänstemannens livsvariga pension. För den som tillhör ITP1 görs ingen motsvarande utfyllnad. Skyldigheten att anmäla inkomst enligt tidigare sysselsättningsgrad för dem med ITP2 upphör om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller bedriver verksamhet som kan ge inkomst.

Om rörlig lön förekommer behövs en särskild överenskommelse träffas om hur den ska hanteras. Utgångspunkten är att rörlig lön fortsättningsvis ska anmälas utifrån tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.



Vad ska jag tänka på när jag går ner i arbetstid?

Att gå ned i arbetstid innebär att lönen minskar i motsvarande grad. Det är därför viktigt att tänka på att en lägre lön påverkar mycket annat som beror på lön, t.ex. semesterlön och ersättningar vid sjukdom, arbetslöshet och inkomstförsäkring. En lägre lön kan också påverka intjänandet till allmän pension om du har en inkomst under 8,07 inkomstbasbelopp. Även avsättning och intjänande till ITP1 påverkas.

Kapitalet som bildats i din flexpension kan användas till att kompensera nedgången i inkomst då du går ned i arbetstid. Men det är inget villkor att flexpensionen måste tas ut.

Ove, som tjänar 40 000 kr/månaden, beviljas deltid i pensionerings-syfte från 63 års ålder. Fram till att Ove fyller 65 år är inkomstbortfal-let 8 000 kr/månaden. För att Flexpension ska ge 8 000 kr under 2 år behövs ett kapital om 187 000 kronor vilket motsvarar en månadspre-mie från 25–63 år på cirka 200 kr.

Så här har Alecta räknat: Ingen hänsyn till inflation. Den årliga avkastningen är 3,5 procent per år efter avdrag för avkastningsskatt, försäkringsavgifter och kapitalförvaltningskostnader. Collectums avgift är 1 procent.

Om ansökan avslås

Om arbetsgivaren avslår tjänstemannens ansökan om att gå ned i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Om det finns en klubb eller förening på företaget ska arbetsgivaren även underrätta dem. Den fackliga organisationen kan begära lokal och central förhandling. Om klubb eller förening saknas på arbetsplatsen, kontakta ditt fackför-bund. Vid en sådan förhandling anses ansökan avse en deltid om 80 % oavsett vilken sysselsättningsgrad som ansökts. Träffas inte överens-kommelse gäller arbetsgivarens beslut även efter förhandlingen.

Kontakta oss gärna

Flexpension i Tjänsteföretag bygger på både en kollektiv avsättning och möjlighet till individuell valfrihet. Den ökade valfriheten kan innebära att administrationen ökar för arbetsgivaren och det kan vara svårt för den anställde att bestämma sig. Fördelen med den ökade valfriheten är att flexpension synliggörs och att det möjliggör en ökad individuell anpassning.

Mot bakgrund av vilken betydelse pensionen kommer att ha så ägnar vi i regel alldeles för lite intresse åt den. Förhoppningsvis leder överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag till ett ökat intresse för tjänstepensionen som är en av de viktigaste förmånerna i kollektivavtalet.

Under 2018 kommer parterna att gemensamt följa upp hur valet hanterats.



Om ni har frågor och funderingar, kontakta gärna:

Almega: 08-762 69 00

Finfa: 010-45 53 800

(försäkringsinformation för arbetsgivare, en del av Svenskt Näringsliv)

Bilaga 1

Avtal som innehåller Flexpension i Tjänsteföretag mellan Almegas förbund och Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Akademikerförbunden

Almegaförbund	Avtalsnamn
Almega Tjänsteförbunden	Utveckling och Tjänster Apotek Fastighetsförvaltning STD Svenska Teknik&Designföretagen Serviceentreprenad, Specialservice, Säkerhetsföretag Kommunikation Järnvägsinfrastruktur Spårtrafik Lagring och distribution
Almega Tjänsteföretagen	Utbildningsföretag Call/Contactcenter IT-Hantverkarna Lagring och distribution Tjänstemannaavtalen Spel, Internationella Kasinon Revisions- och Konsultföretagen Gym och Friskvårdsföretag Bemanningsavtalen
Almega IT & Telekomföretagen	IT-avtalet Telekomavtalet Tjm vid dagstidningar mfl - blå avtalet
Almega Bemanningsföretagen	Bemanningsavtalen Tjänstemannaavtalet gröna avtalet
Almega Medieföretagen	Public service Tjm vid dagstidningar mfl - blå avtalet Tjänstemannaavtal grå avtalet Tjänstemannaavtalet gröna avtalet Dagspress - redaktionspersonal Etermedia – journalister Tidskrift – journalister Bemanningsavtal – journalister Ledaravtal (TU)
Almega Samhallförbundet	Tjänstemän Anvisade tjänstemän
Almega Vårdföretagen	Tandvård Dentallaboratorier

almeGa