

FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Fördjupad information
om möjligheten att välja

almeGa



Sveriges Ingenjörer


Unionen

FEBRUARI 2019



Innehåll

Inledning	3
Varför flexpension?	4
Vem får flexpension?	5
Flexpension – en del i pensionssystemet	6
Möjlighet att avstå flexpension	7
Att tänka på inför valet	11
Möjlighet att gå ned i arbetstid	12
Kontakta oss gärna	13
Bilaga 1	14



Inledning

Flexpension i Tjänsteföretag infördes den 1 november 2017 i flera avtal mellan Almegas förbund, Sveriges Ingenjörer/Akademikerförbunden och Unionen. Under 2019 är premien 0,4 %.

Flexpension i Tjänsteföretag innehåller två delar. Den ena delen är en förstärkning av tjänstepensionen genom en kompletterande flexpensionspremie som arbetsgivaren betalar. Den andra är en möjlighet att gå ned i tid mot slutet av arbetslivet. De båda delarna kan användas oberoende av varandra.

Premien till flexpension kommer successivt att höjas till maximalt 2 % genom avsättningar i de centrala avtalen. Nästa höjning sker 2020 med 0,3 %, till totalt 0,7 %, såvida inte annat överenskommes i avtalsförhandlingarna 2020. Höjningarna kommer följa de märkessättande avtalens motsvarande avsättningar med ett års fördröjning.

Företag kan – inom ramen för avtalet om Flexpension i Tjänsteföretag – tillåta att anställda får avstå från premien till flexpension. Den som avstår får den vid avståendet aktuella premienivån, som för 2019 är 0,4 %, som lönehöjning i stället.

Möjligheten att avstå gäller enbart när man är nyanställd, fyller 25 år eller när kollektivavtalet första gången börjar gälla i den verksamhet man arbetar i.

När arbetsgivaren bestämt att de anställda kan avstå från avsättningen till flexpension är det den anställdes beslut att välja. Att avstå från flexpension ger effekter som påverkas av flera olika faktorer och antaganden. Det är därför svårt att ge enkla svar. Vi hoppas att skriften ska vara användbar för dig som får möjligheten att välja. Den som inte gör något val får den kompletterande flexpensionspremien automatiskt.

ALMEGA



UNIONEN

Varför flexpension?

Vi lever längre. Det är positivt, men det får också konsekvenser för våra pensioner eftersom pensionskapitalet ska räcka längre. Flexpension i Tjänsteföretag innebär att en del av utrymmet för löneökningar används till en kompletterande flexpensionspremie som förstärker pensionen.

En annan viktig aspekt av att vi lever längre är att vi förmodligen både vill, kan och av ekonomiska skäl behöver jobba längre. Att gå ned i tid och arbeta mer flexibelt de sista åren kan vara ett sätt att underlätta för individen att arbeta längre. Det kan också vara ett sätt att förbereda sig för och vänja sig till livet som pensionär. Flexpension i Tjänsteföretag innehåller en förstärkt möjlighet att ansöka om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder.

Den ökade avsättningen till pension och möjlighet att gå ned i arbetstid kan användas oberoende av varandra.



Enligt SCB:s befolkningsprognos från 2014 kommer antalet pensionärer kraftigt att öka fram till 2060 samtidigt som den delen av befolkningen som arbetar stadigt minskar. Enligt prognosen kommer vi om 20 år att ha en medellivslängd på 90 år och 14 % av alla som lever i Sverige är över 75 år.



om 20år

kommer vi att ha en medellivslängd på

90år

2020

2040

Vem får flexpension?

I bilaga 1 anges de avtal mellan Almegas förbund och Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Akademikerförbunden som innehåller Flexpension i Tjänsteföretag. Om du är osäker på om du omfattas av ett kollektivavtal som innehåller flexpension kan du fråga din arbetsgivare eller ditt fackförbund.

Flexpensionspremie betalas från den månad man fyller 25 år t.o.m. månaden före man fyller 65 år.

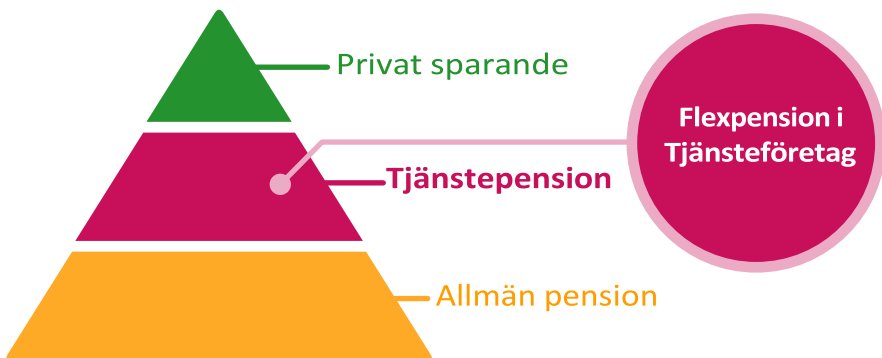


Premien till flexpension faktureras månadsvis av Collectum som en kompletterande pensionspremie till ITP1 eller ITPK (för den som har ITP2). Den som är född 1979 eller senare omfattas av ITP1. Den som är född 1978 och tidigare har ITP2 om företaget inte vid inträdet i kollektivavtalet valt att tillämpa ITP 1 för alla anställda oavsett födelseår. 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.

Flexpension för dem som avstått från ITP

De som avstått från ITP, och har en alternativ pensionsplan, förutsätts träffa en individuell överenskommelse med arbetsgivaren om hur flexpension ska hanteras. En sådan överenskommelse kan ha olika innehåll. Det är bra att överenskommelsen dokumenteras. Kontakta gärna ditt arbetsgivar- eller fackförbund för mer information.

Flexpension – en del i pensionssystemet



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 (43 308 kr per mån under 2019). Lön därutöver ger inte rätt till allmän pension. Hur stor den allmänna pensionen blir beror på många faktorer. 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 tjänstemän 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.

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.

Möjligheten att avstå flexpension

Om arbetsgivaren tillåter är det möjligt att avstå från flexpensionspremien. Avståenden kan enbart göras av dem som anges nedan. I så fall höjs den fasta kontanta månadslönen med samma procentsats som gäller för premien till flexpension vid tillfället för avståendet. För 2019 är den aktuella premien 0,4 %.

Om arbetsgivaren skulle ändra sitt beslut att tillåta eller inte tillåta möjligheten att avstå, gäller ett sådant förändrat beslut enbart för framtida situationer. Det är alltså inte möjligt att tillämpa reglerna om avståenden retroaktivt.



När det gäller flexpension och MBL 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.

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

Avståenden kan enbart göras vid dessa tillfällen och under angivna valperioder:

När man är nyanställd

Nyanställda kan lämna besked om att avstå tidigast från tillträdesdagen och senast två månader därefter. För nyanställda kan anställningsavtalet ange både lön då tjänstemannen har respektive avstår från flexpension. Valet att avstå kan dock inte göras förrän tjänstemannen har tillträtt tjänsten. Oavsett när under valperioden avståendet görs så gäller avståendet från tillträdesdagen

När man fyller 25 år

Besked om att avstå från flexpension kan lämnas från 25-års dagen och senast två månader därefter. Oavsett när under valperioden avståendet görs så gäller avståendet från den 1:a den månad tjänstemannen fyller 25 år.

När man är 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 från det att flexpension börjar gälla och senast två månader därefter. Oavsett när under valperioden avståendet görs så gäller avståendet från den 1:a den månad kollektivavtalet börjar gälla från.

i

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

Avstående ger lön istället

Den som avstår från flexpensionspremien får den fasta kontanta lönen höjd med motsvarande aktuell procentsatsen för flexpensionspremien. För 2019 års avsättning innebär det 0,4 %. Enligt överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får den som avstår inte del av kommande höjningar av premien till flexpension, varken som pensionspremie eller lönehöjning.

Arbetsgivaren dokumenterar

Arbetsgivaren behöver, på lämpligt sätt, dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från premien till flexpension. Det finns inget formkrav för hur dokumentationen ska göras, men vid en eventuell tvist är det arbetsgivaren som ska kunna visa att tjänstemannen valt att avstå. Arbetsgivaren behöver också meddela vilka som avstått till Collectum, annars kommer premien att faktureras.

Avståendet kan återtas

Den som avstått från flexpensionspremie kan, om företaget så tillåter, återta avståendet. Om så sker meddelar företaget Collectum och den aktuella nivån på flexpension erhålls som pensionspremie. Om och på vilket sätt den flexpensionspremie som erhålls ska avräknas mot lön bestäms efter en individuell överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren.

Det är möjligt att sätta av mer till Flexpension

Företaget och tjänstemannen kan komma överens om att sätta av mer till Flexpension. Sådana överenskommelser gäller på det sätt och så länge som bestämts. Sådana extra premiebetalningar kan företrädesvis göras till ITP1 eller ITPK.

Att tänka på inför valet

Den som inte gör något val får flexpensionspremien automatiskt. Här kommer några aspekter som kan påverka valet.



För mer information om hur effekterna av hur löneökningar påverkar pensionen, kontakta din fackförening eller din arbetsgivarorganisation.

Förstärkning av tjänstepension

Det är alltid positivt att förstärka sin framtida pension. Flexpension innebär just det, en ökad premieinbetalning till din tjänstepension. Pengarna har större möjlighet att öka i värde ju längre det är kvar till pensionen.

Avstående ger lön istället

För den som avstår från flexpensionspremien höjs den fasta kontanta lönen med motsvarande procentsats som den aktuella flexpensionspremien. Under 2019 innebär det 0,4 %. Enligt överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får den som avstår inte del av kommande höjningar av premien till flexpension, varken som pensionspremie eller lönehöjning. Arbetsgivaren kan dock ensidigt ge sådan kompensation, men då som en ensidig utfästelse och kompensationen får tas utanför de löneökningstrymmen som bestäms i centrala avtal.

En lönehöjning påverkar alla ersättningar som beror på lön, till exempel semesterlön, övertidsersättning, sjuklön och föräldralön. Lönehöjningen är även pensionsgrundande för allmän pension och tjänstepension. Även underlaget för kommande lönerevisioner och ersättningar som kan komma från annat håll, till exempel Försäkringskassan, A-kassan och inkomstförsäkringen påverkas.

Om rörlig lön förekommer

Arbetsgivaren betalar flexpensionspremie även på rörlig lön, till exempel provision, bonus och dylikt. Det betyder att den som har mycket rörlig lön även får flexpensionspremie på den rörliga lönen. Den som däremot avstår från flexpension får enbart höjningen på den fasta kontanta månadslönen.

Pensionen grundas på slutlön i ITP2

För den som har ITP2 grundas tjänstepensionen bl.a. på slutlönen. Efter att man har fyllt 60 år finns det begränsningar – så kallad lönekapning – för hur stora löneökningar som kan räknas som pensionsgrundande.

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, till exempel ersättning vid sjukdom, arbetslöshet och inkomstförsäkring. En lägre lön påverkar intjänandet till allmän pension om du har en inkomst under 8,07 inkomstbasbelopp. Även avsättning och intjänande till ITP1 påverkas.

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 fackförbund. Vid en sådan förhandling anses ansökan avse en deltid om 80 % oavsett vilken sysselsättningsgrad som ansöktes. Träffas inte överenskommelse gäller arbetsgivarens beslut även efter förhandlingen.

Kontakta oss gärna

Flexpension i Tjänsteföretag bygger på en lösning mellan parterna som innebär 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.



Om ni har frågor och funderingar, kontakta gärna:

Almega: 08-762 69 00

Finfa: 010-45 53 800

(Svenskt Näringslivs försäkringsinformation för arbetsgivare)

Sveriges Ingenjörer: **08-613 80 00**

Unionen: 0770-870 870

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 Serviceentreprenad, Specialservice, Säkerhetsföretag
Almega Innovationsföretagen	Svenska Teknik&Designföretagen
Almega Tjänsteföretagen	Utbildningsföretag Call/Contactcenter IT-Hantverkarna Lagring och distribution Tjänstemannaavtalen Spel, Internationella Kasinon Revisions- och Konsultföretagen Gym och Friskvårdsföretag
Almega IT & Telekomföretagen	IT-avtalet Telekomavtalet
Almega Kompetensföretagen	Bemanningsavtalen
Almega Medieföretagen	Public service Tjm vid dagstidningar m fl - blå avtalet Tjänstemannaavtal grå avtalet Tjänstemannaavtalet gröna avtalet
Almega Vårdföretagen	Tandvård Dentallaboratorier



Almegas förbund har träffat fler avtal om Flexpension i Tjänsteföretag än som anges ovan. Kontakta Almega eller ditt fackförbund för mer information.