

# Förslag till reviderad Pensionspolicy i Bräcke kommun

**Diariernr:** KSK 2026/50 02

**Fastställt av:** Kommunfullmäktige

**För revidering ansvarar:** Staben

**För ev. uppföljning ansvarar:** Staben

**Dokumentet gäller för:** Kommunens samtliga nämnder och avdelningar

**Dokumentet gäller t.o.m.:** Tillsvidare



**Bräcke  
kommun**





Dokumentnamn: Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

Datum: 2026-01-22

Beslutad av: XXXXXXXX

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 27/2024

## Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Syfte.....	3
Uppdatering .....	3
Beslutsordning.....	3
Pension till anställda.....	4
Allmänt.....	4
Minskad arbetstid för äldre.....	4
Pensionsförstärkning vid förtida uttag .....	5
Löneväxling till pension .....	6
Pension till förtroendevalda .....	7
Förtroendevalda på hel- och deltid .....	8
Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån .....	8
Pensionsinformation till anställda .....	8



**Dokumentnamn:** Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

**Datum:** 2026-01-22

**Beslutad av:** XXXXXXXR

**Tidigare beslut:** Kommunfullmäktige § 27/2024

## Inledning

Pensionsavtalen AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) och KAP-KL (Kollektiv Avtalad Pension) för anställda respektive PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) och OPF-KR (Bestämmelser om omställningsstöd och Pension för Förtroendevalda) för förtroendevalda innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser.

I syfte att skapa enhetlighet och tydlighet avseende dessa möjligheter, har kommunen beslutat om riktlinjer till anställda som i vissa specifika pensionsfrågor. Riktlinjerna beskrivs i denna pensionspolicy. Bestämmelserna för förtroendevalda ställer flera krav på särskilda ställningstaganden avseende praktisk hantering av de olika förmånerna samt förtydliganden. Kommunens ställningstaganden finns i Tillämpningsregler för OPF-KR och PBF.

## Syfte

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. Policyn syftar också till att underlätta övergång till arbetslivet för förtroendevalda på hel- eller deltid.

Reglerna i pensionspolicyn ska följas och därmed säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Pensionspolicyns regler kan frångås i undantagsfall då det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras.

## Uppdatering

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

## Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn.

Kommunfullmäktige beslutar om tillämpningsregler för OPF-KR och PBF.

Kommunstyrelsen är kommunens pensionsmyndighet och har till uppgift att tolka och tillämpa riktlinjerna som finns i denna policy samt tillämpningsreglerna för OPF-KR och PBF:

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor regleras i kommunstyrelsens delegationsordning.



**Dokumentnamn:** Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

**Datum:** 2026-01-22

**Beslutad av:** XXXXXXXXr

**Tidigare beslut:** Kommunfullmäktige § 27/2024

## Pension till anställda

### Allmänt

Huvuddelen av kommunens anställda som är födda 1958 och framåt omfattas av AKAP-KR. Med följande undantag som omfattas av KAP-KL:

- arbetstagare som är födda 1957 eller tidigare.
- arbetstagare som fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning och har nedsatt arbetsförmåga i anställningen
- arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga till minst hälften pga arbetsskada
- arbetstagare som har kommit beviljats särskild avtalspension före 2023
- arbetstagare som före 2023 har påbörjat uttag av förmånsbestämd ålderspension.
- arbetstagare med pågående intjänande av förmånsbestämd ålderspension (FÅP).
- arbetstagare som gjort ett aktivt val av avtal.

Anställda som uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning som beviljats före 2006, omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

### Minskad arbetstid för äldre

Kommunen kan erbjuda anställda som närmar sig pensionen möjlighet till minskad arbetstid utan att tjänstepensionen påverkas.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Anställningen omregleras permanent i samband med arbetstidsminskningen.

Arbetstidsminskningen ska inte påverka tjänstepensionen. Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den pensionsgrundande årslön som gällde före arbetstidsminskningen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Den anställda ska så långt möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Om verksamheten kräver det kan den anställda behöva få en ny deltidsanställning med nya arbetsuppgifter och ny lön.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen utger inte någon ytterligare kompensation för detta, men ska informera om den.



**Dokumentnamn:** Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

**Datum:** 2026-01-22

**Beslutad av:** XXXXXXXR

**Tidigare beslut:** Kommunfullmäktige § 27/2024

### Tidigaste ålder för uttag

Minskad arbetstid för äldre gäller tidigast från den ålder när uttag av allmän pension är möjlig och är ett arbetsgivarinstrument. Åtgärden ändrar karaktär ju närmare medarbetaren är ”normal” pensionsålder.

Syftet med åtgärden är främst att underlätta omställningsarbete och säkerställa framtida personalförsörjning men kan även vara att stimulera äldre anställda att arbeta längre. Initiativ kan tas av såväl arbetstagare som arbetsgivare.

### *Riktlinjer*

- Möjligheten gäller tillsvidareanställda.
- Arbetstidsminskningen kan ske tidigast från den månad den anställda uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension.
- Med tanke på möjligheten att planera arbetet inom verksamheten, ska den anställdes arbetstid efter minskningen vara minst 50 procent av heltid eller 80 procent av aktuell sysselsättningsgrad.
- Den anställda ska ha minst tio års sammanhängande anställningstid i kommunen i omedelbar anslutning till arbetstidsminskningen.
- Den anställda lämnar en intresseanmälan till närmaste chef. Efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten kan arbetstidsminskningen beviljas.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas får den anställda inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

## **Pensionsförstärkning vid förtida uttag**

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och ska användas restriktivt. Respektive verksamhet står för hela eller delar av kostnaden.

Syftet med åtgärden är främst att underlätta omställningsarbete och säkerställa framtida personalförsörjning.

Anställd som uppnått den lägsta åldern för uttag av allmän pension och avgår med förtida uttag, kan erbjudas pensionsförstärkning. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

Pensionsförstärkning är ett tilläggsbelopp till pensionen. Tilläggsbeloppet beräknas till nedanstående procentsatser av den vid avgången gällande månadslönen. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden utan indexering. Tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och längst till månaden före uppnådd riktålder. <sup>1</sup>Beloppet är inkomstskattepliktigt för individen.

<sup>1</sup> En så kallad riktålder är en pensionsålder som tar hänsyn till den ökande medellivslängden i Sverige. Riktåldern kommer att styra vid vilken ålder man kan få de olika delarna inom den allmänna pensionen. Den lägsta åldern för att ta ut allmän pension blir tre år före riktåldern, det vill säga tidigast från 64 års ålder när riktåldern är 67 år.



**Dokumentnamn:** Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

**Datum:** 2026-01-22

**Beslutad av:** XXXXXXXR

**Tidigare beslut:** Kommunfullmäktige § 27/2024

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer
0 – 7,5	15 %, dock lägst 4 050 kr <sup>2</sup>
7,5 – 20	10 % <sup>3</sup>

I samband med avgången avsätts två månadslöner till den anställdes egna avgiftsbestämda pensionsfond/försäkring.

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

Avgång med förtida uttag kan påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Kommunen utger inte någon ytterligare kompensation för detta, men ska informera om den.

## Lönevaxling till pension

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen samtliga tillsvidareanställda möjlighet att löneväxla till pension<sup>4</sup>.

### Allmänt

Lönevaxlingen sker via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

### Kostnadsneutralitet

Lönevaxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar erhåller ett premietillägg som motsvarar skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter som betalas på kontant lön och särskild löneskatt som betalas på pensionspremier. Den totala premien utgörs därmed av det överenskomna bruttolöneavdraget och detta premietillägg.

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

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

<sup>2</sup> Syftet med en lägstanivå är att tillse att ett erbjudande kan vara attraktivt för anställda med månadslön motsvarande ca 27 000 kr

<sup>3</sup> Avser aktuell lön som överstiger 7,5 IBB

<sup>4</sup> Anställda som omfattas av AKAP-KR och tillhör Svenska Kommunalarbetarförbundet har inte möjlighet till lönevaxling.



**Dokumentnamn:** Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

**Datum:** 2026-01-22

**Beslutad av:** XXXXXXXR

**Tidigare beslut:** Kommunfullmäktige § 27/2024

### *Eget val*

Lägsta belopp att växla är 1 000 kronor per månad. Det högsta tillåtna växlingsbeloppet är 20 procent av bruttolönen. Den anställda väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

### *Löneväxling vid sjukdom och ledighet*

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.

### *Individuellt avtal*

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställda. Den anställda har rätt att avsluta eller ändra löneväxlingen med en varseltid på tre månader. Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställda och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

### *Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner*

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringar. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan, men ska informera om den.

Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som även efter växlingen har en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

## Pension till förtroendevalda

Kommunen har antagit Bestämmelser om pension och avgångsersättning (PBF) för de som är förtroendevalda enligt kommunallagens mening 4 kap. 1 §5, att gälla från och med 2003-01-01.

Kommunen har antagit Bestämmelser om omställningsstöd och pension **OPF-KR 25. För de förtroendevalda som tillträder sitt uppdrag från tidigast 2015-01-01 gäller OPF-KR.**

Kommunens ställningstaganden avseende praktisk hantering av de olika förmånerna samt förtydliganden finns i Tillämpningsregler för OPF-KR och PBF.

5 Kommunallagen (2017:725) 4 kap 1§”Med förtroendevalda avses i denna lag ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar, de som fullgör förtroendeuppdrag som anges i § 2 första stycket samt revisorer”



Dokumentnamn: Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

Datum: 2026-01-22

Beslutad av: XXXXXXXR

Tidigare beslut: Kommunfullmäktige § 27/2024

## Förtroendevalda på hel- och deltid

### *PBF*

Bestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och förtroendevalda på deltid med en uppdragstid motsvarande minst 40 procent av heltid, som tillträdde före valet 2014.

Förvärvsinkomster upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.

I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBF:s regler.

### **OPF-KR**

Bestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och förtroendevalda på deltid, med en uppdragstid motsvarande minst 40 procent av heltid, som tillträdde vid valet 2014 eller senare och som inte uppnått LAS-åldern<sup>6</sup> vid tillträdet av uppdraget.

Förtroendevalda som tidigare påbörjat ett intjänande i PBF eller äldre pensionsbestämmelser för förtroendevalda omfattas inte av **OPF-KR**.

Förtroendevalda vars uppdrag omfattar mindre än 40 procent av heltid (fritidspolitiker) omfattas av OPF-KR. Det betyder att samtliga förtroendevalda, med undantag för förtroendevalda som tidigare tagit del av PBF, omfattas av pensionsbestämmelserna i OPF-KR.

## Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån

Enligt Kommunallagen har förtroendevalda rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån. Pensionsersättningen motsvarar 6 procent av den ersättning som utbetalats för förlorad arbetsinkomst.

Pensionsersättningen utbetalas kontant under mars månad året efter det år förlusten hänförs. Pensionsersättning utbetalas inte om den understiger 300 kronor.

Kommunen har, med ovanstående ersättning, fullgjort sin lagliga skyldighet att ersätta den förtroendevalda för förlorad pensionsförmån.

**Tabell borttagen som angav "Tryggande av kommunens pensionsåtagande"-fyllde inget syfte längre**

## Pensionsinformation till anställda

Enligt KAP-KL, "Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar" och AKAP-KR 6 § är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänats in i

<sup>6</sup> Uppnådd LAS-ålder är åldersgränsen för rätten att själv kvarstå i anställning (69 år from 2023)





**Dokumentnamn:** Förslag till pensionspolicy i Bräcke kommun

**Datum:** 2026-01-22

**Beslutad av:** XXXXXXXR

**Tidigare beslut:** Kommunfullmäktige § 27/2024

anställningen. Kommunen uppfyller informationskravet genom att tillhandahålla nedanstående pensionsinformation.

### *Information om pensionsval och valblankett*

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från valadministratören.

### *Premieinformation*

Premieinformation utges en gång per år.

### *Årligt värdebesked och pensionsprognos*

Anställda får varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag som respektive anställd valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

Anställda får dessutom varje år en skriftlig pensionsprognos med information om övriga intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av kommunens pensionsleverantör. Enskild medarbetare har även möjlighet att själv logga in på Pensionsvalet samt KPA/mina sidor.

Anställda som valt att omfattas av den alternativa pensionslösningen får varje år ett värdebesked från försäkringsbolaget.

### *Information om löneväxling*

Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring och generella konsekvenser av löneväxlingen.

Anställda som valt att löneväxla får varje år ett värdebesked från försäkringsbolaget.

### *Individuell pensionsgenomgång inför pensionsförstärkning och löneväxling (KAP-KL/AKAP-KR)*

Kommunen ska ge möjlighet till individuell pensionsgenomgång i samband med att den anställda ska fatta beslut om pensionsförstärkning och löneväxling.

### *Informationsträffar*

Kommunen erbjuder regelbundet muntlig och gruppvis pensionsinformation (digitalt och/eller fysiskt) riktad till anställda i kommunen. Syftet är att översiktligt informera om KAP-KL/AKAP-KR och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

### *Övrigt*

Allmän pensionsinformation finns på kommunens intranät. Anställda och förtroendevalda kan även vända sig till kommunens pensionshandläggare med pensionsfrågor.