

Handläggare: Anna Charlier
HR-avdelningen

Mottagare: Kommunfullmäktige

Pensionspolicy för anställda och förtroendevalda

Antagen av kommunfullmäktige, 2023-05-15, § 42



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	2
1.1	Uppdatering och beslutsordning	2
2	PENSION TILL MEDARBETARE	3
2.1	Kollektivavtalade pensionsavtal	3
2.2	KAP-KL	3
2.3	AKAP-KR	3
2.4	Särskild avtalspension enligt överenskommelse	4
3	ANNAN PENSIONSÖSLÖSNING ÄN KAP-KL ELLER AKAP-KR	5
3.1	Alternativ KAP-KL	5
3.2	Annan pensionslösning än AKAP-KR (§11 AKAP-KR)	5
4	BRUTTOLÖNEVÄXLING TILL FÖRSTÄRKT TJÄNSTEPENSION	6
4.1	Allmänt	6
4.2	Eget val	6
4.3	Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner	7
4.4	Avtalstid	7
5	PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA	8
5.1	PBF – Pension och avgångsersättning för förtroendevalda	8
5.2	OPF-KL Omställningsstöd och pension för förtroendevalda	9
5.2.1	Ansökan om utbetalning	10
5.3	Fritidspolitiker	10
6	PENSIONSINFORMATION	11
6.1	Pensionsavgång	11

1 Inledning

Denna pensionspolicy avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för medarbetare och förtroendevalda i Skinskattebergs kommun samt att redogöra för de lokala beslut och riktlinjer på pensionsområdet som tillämpas i kommunen.

De kollektivavtalade pensionsavtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och beslut om pensionslösningar. Pensionspolicyn beskriver eventuella kompletteringar av och avsteg från kollektivavtalen samt vilka bestämmelser som tillämpas för förtroendevalda.

Policy för pension ska medverka till att stärka bilden av kommunen som en modern och attraktiv arbetsgivare samt stödja kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och avveckla medarbetare. Policy för pension ska även bidra till att pensionsfrågorna hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt.

För medarbetare inom kommunen tillämpas kollektivavtalad tjänstepension enligt KAP-KL och AKAP-KR. För förtroendevalda tillämpas PBF samt OPF-KL.

Mer utförlig och detaljerad information om de olika kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna och bestämmelser för förtroendevalda finns på www.skr.se

1.1 Uppdatering och beslutsordning

Pensionspolicyn ska ses över vart tredje år. Däremellan ska uppdatering ske om det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal som påverkar pensionsområdet.

Kommunfullmäktige fastställer pensionspolicy och ansvarar för förändringar av principiell karaktär.

Kommunfullmäktige beslutar om Särskild avtalspension enligt överenskommelse som följer riktlinjerna i pensionspolicyn.

2 Pension till medarbetare

2.1 Kollektivavtalade pensionsavtal

Medarbetarna omfattas from 2023-01-01 av pensionsavtalet AKAP-KR som ersätter AKAP-KL.

AKAP-KR gäller för en arbetstagare som tillträder en anställning innan hen fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Pensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta gälla:

- för anställda födda 1985 och tidigare som berättigats att göra ett val att kvarstå i KAP-KL

Övriga som stannar kvar i KAP-KL enligt avtalsförändringarna 2023-01-01 är arbetstagare:

- med påbörjat uttag av förmånsbestämd ålderspension senast 2022-12-31
- som senast 2022-12-31 träffat överenskommelse om särskild avtalspension
- som före 2023 fått rätt till sjuk och aktivitetsersättning/arbetskada
- född 1957 eller tidigare

Äldre pensionsavtal kan fortfarande gälla i enskilda fall på grund av särskilda omständigheter.

2.2 KAP-KL

KAP-KL innehåller följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Förmånsbestämd ålderspension
- Särskild avtalspension
- Pension till efterlevande vuxen och barn
- Intjänad pensionsrätt IPR 1997-12-31 (PFA)

2.3 AKAP-KR

AKAP-KR innehåller följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd / Förstärkt tjänstegrupplivförsäkring
- Särskild avtalspension

2.4 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Med särskild avtalspension avses pension före 65 66 år. Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställda utan ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid övertalighet, generationsväxling samt vid behov av åtgärder för att säkerställa framtida kompetensbehov. Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet och restriktivitet. Pensionen kan användas då det anses finnas särskilda skäl. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Pensionen finansieras av berört kontor och beslut om förmånsnivå fattas från fall till fall.

~~Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet.~~ Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten och till och med 65 års ålder **kalendermånaden innan medarbetaren fyller 66 år** ~~års ålder~~ eller till dess att intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension betalas ut av kommunen.

Särskild avtalspension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet och upphör om sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på medarbetarens initiativ.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar med mera. Kommunen utger inte någon kompensation för detta.

3 Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR

3.1 Alternativ KAP-KL

Fram till 2022-12-31 har möjligheten funnits för högre chefer och nyckelpersoner att byta den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL mot en premiebestämd ålderspension – så kallad alternativ KAP-KL.

Möjligheten att byta till Alternativ KAP-KL stängdes ner 2023-01-01 men redan tecknade överenskommelser fortsätter att gälla tills något annat överenskoms.

Vid Alternativ KAP-KL behålls övriga pensionsförmåner inom KAP-KL oförändrade eller följer kommunens pensionspolicy. Premien för alternativ KAP-KL motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för den förmånsbestämda ålderspensionen. Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

3.2 Annan pensionslösning än AKAP-KR (§11 AKAP-KR)

Möjlighet finns att, vid nyrekrytering, träffa överenskommelse med en arbetstagare som har en överenskommen fast kontant lön överstigande 83,5 procent av inkomstbasbeloppet, om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KR.

Om sådan överenskommelse träffas gäller den så länge arbetstagaren är anställd och överenskommelsen ska anmälas till Pensionsnämnden.

4 Bruttolöneväxling till förstärkt tjänstepension

Bruttolöneväxling innebär att en medarbetare kan avstå en del av sin kontanta månatliga bruttolön innan inkomstskatten dras för att i stället erhålla en annan förmån. Kommunen erbjuder i detta avseende medarbetaren att, genom sådan bruttolöneväxling, förstärka sin tjänstepension.

Erbjudandet om bruttolöneväxling gäller medarbetare som – efter växlingen – har en pensionsgrundande inkomst om minst 8,07 inkomstbasbelopp. Beloppsgränsen 8,07 inkomstbasbelopp är satt för att medarbetare inte ska riskera att mista förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet som exempelvis pension och sjukersättning samt ersättning vid föräldraledighet.

4.1 Allmänt

En förutsättning vid bruttolöneväxling är att den lön som växlas inte får ha varit tillgänglig för lyftning (disponibel) för medarbetaren. För att markera att avsättningen av bruttolönen till tjänstepensionspremie inte är lön och inte ska beskattas som sådan, ska särskilt avtal skrivas mellan kommunen och medarbetaren.

Lägsta bruttolöneavdrag är 500 kronor.

Vid löneväxling till förstärkt tjänstepension används en omräkningsfaktor som beräknas med hänsyn till skillnaden mellan den särskilda löneskatten (f.n. 24,26 %) som kommunen betalar på tjänstepensionspremier och arbetsgivaravgifterna (f.n. 31,42 %) som betalas på kontant utbetald lön. Det innebär att medarbetaren för närvarande erhåller 6 % i extra tjänstepensionspremie av det löneväxlade beloppet.

Premietillägg kan komma att justeras om förändring sker av skatter och/eller avgifter.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55 års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter, antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Kommunfullmäktige ansvarar för dessa riktlinjer

4.2 Eget val

Medarbetaren väljer själv om premien ska placeras i traditionell förvaltning (eller annan förvaltning med inslag av garanti) eller fondförsäkring. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Medarbetare som löneväxlar kan också välja själv om försäkringen skall tecknas med eller utan återbetalningsskydd.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

4.3 Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner

DEN KOLLEKTIVAVTALDE TJÄNSTPENSIONSPLANEN

Den lön som ligger till grund för förmånerna i KAP-KL och AKAP-KR är följande:

- Lön före växling ska ligga till grund för avsättning till tjänstepension.
- Lön efter växling ligger till grund för ersättning från sjukförsäkring och avgiftsbefrielseförsäkring

Det ovan angivna innebär att ersättning vid långvarig sjukdom, över 7,5 prisbasbelopp, som grundar sig på medarbetarens sjukpenninggrundande inkomst samt avgiftsbefrielseförsäkringen avseende avgiftsbestämd ålderspension påverkas negativt vid lönevaxling.

Kommunen kompenserar inte för detta och inte heller för det fall att andra lönerelaterade ersättningar än de som nämns i denna policy kan komma att påverkas på grund av lönevaxlingen.

ÖVRIGA FÖRMÅNER

Medarbetarens bruttolön före växling ska utgöra grund för framtida löneförhandlingar, sjuklön och beräkning av semesterlön.

4.4 Avtalstid

Löneväxlingspremierna erläggs tills vidare. Avtalet om lönevaxling avslutas i samband med någon av följande händelser:

- Anställningen upphör
- Medarbetaren uppnår 65 års ålder
- Vid uppsägning av löneväxlingsavtalet med en ömsesidig uppsägningstid på 1 månad
- Vid sjukdom längre tid än 30 dagar.
- Vid tjänstledighet/föräldraledighet. Medarbetaren äger rätt att återuppta lönevaxlingen vid återinträde i tjänst genom tecknande av nytt avtal om lönevaxling.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har medarbetaren och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Vid uppsägning eller vid reducering av det löneväxlade beloppet ska premiebetalningen till den del den härrör från sänkning av lön återgå till att avse utbetalning som lön.

5 Pension till förtroendevalda

PBF Bestämmelser om pensions- och avgångsersättning för förtroendevalda	OPF-KL Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda
Gäller för: Förtroendevald som omfattats av pensionsbestämmelser i uppdrag före valet 2014	Gäller för: Förtroendevald som väljs för första gången valet 2014 eller senare, eller som tidigare inte omfattats av PBF eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda

5.1 PBF – Pension och avgångsersättning för förtroendevalda

Kommunen har antagit Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) att gälla från och med 2003-01-01. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.

I PBF ingår följande förmåner:

- Ålderspension
- Sjukpension
- Visstidspension
- Avgångsersättning för förtroendevald yngre än 50 år
- Efterlevandepension till vuxen
- Kompletterande änkepension
- Barnpension
- Livränta

Pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt regelverket för PBF.

5.2 OPF-KL Omställningsstöd och pension för förtroendevalda

Kommunen har antagit Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) att gälla från valet 2014. Kommunen har även antagit uppdaterade bestämmelser OPF-KL18.

OPF-KL gäller för förtroendevald som har valts för första gången valet 2014 eller senare, eller som tidigare inte omfattats av PBF eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträddandet av uppdraget har uppnått motsvarande i LAS 32 a § angiven ålder.

I OPF-KL ingår följande förmåner:

- Pensionsförmåner
 - Avgiftsbestämd ålderspension
 - Sjukpension
 - Efterlevandeskydd
 - Familjeskydd
- Omställningsförmåner
 - Aktiva omställningsinsatser
 - Ekonomiskt omställningsstöd
 - Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

PENSIONSBESTÄMMELSER	OMSTÄLLNINGSTÖD
Gäller för: Sjukpension och familjeskydd gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid med minst 40 procent av heltid Avgiftsbestämd ålderspension och efterlevandeskydd gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag	Gäller för: Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid

Pensionsavgiften beräknas i procent av den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst, beräknad enligt OPF-KL. Pensionsavgiften avsätts i en pensionsbehållning hos kommunen.

Den förtroendevalde erhåller årligen uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen i form av en pensionsprognos.

5.2.1 Ansökan om utbetalning

För att få rätt till ålderspension, sjukpension, efterlevandepension eller familjeskydd krävs skriftlig ansökan till personalchef.

Pensionen utbetalas, **efter avslutat uppdrag**, inom tre månader efter det att kommunen mottagit ansökan.

5.3 Fritidspolitiker

Fritidspolitiker i kommunen har rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepension. Ersättningen utgörs av en årlig avgift motsvarande 4,5 procent av den sammanlagda ersättningen för förlorad arbetsförtjänst som betalas ut under året. Observera att när man betalar ut ersättning för förlorad arbetsinkomst eller tjänstepensionsförmån är denna inte pensionsgrundande.

6 Pensionsinformation

Kommunens medarbetare får varje år information om intjänade pensionsförmåner inom ramen för anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos. Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen får respektive anställd från det försäkringsbolag som valts.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från pensionsadministratörens valcentral. På valcentralens hemsida finns information om medarbetarens pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och till vilket försäkringsbolag.

Medarbetare kan vända sig till pensionshandläggare på löneenheten vid frågor eller för att få information om relevanta pensionsavtal.

6.1 Pensionsavgång

Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

I god tid innan pensionsavgången informeras medarbetaren skriftligen om pensionsbeloppets storlek. För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension och information om pensionsförmånens storlek, ska den anställda vända sig till det försäkringsbolag som valts.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställda vända sig till Pensionsmyndigheten.