

Pensionspolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2009-11-24 § 133
Uppdaterad 2018-06-14



Bergs kommun

i samarbete med



Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
ALLMÄNT	3
UPPDATERING.....	3
BESLUTSORDNING.....	3
SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE	4
MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA	4
LÖNEVÄXLING TILL PENSION	5
FÖRHÖJD PENSIONSavgIFT	6
PARALLELLA ANSTÄLLNINGAR.....	6
STANNA KVAR-FÖRSÄKRING.....	6
ALTERNATIV KAP-KL	7
AKAP-KL FÖR FÖDDA FÖRE 1986.....	7
INFORMATION OM PENSIONSFORMÄNER	8

Allmänt

Kollektivavtalen om tjänstepension för kommunens anställda innehåller möjligheter till lokala beslut och enskilda överenskommelser i vissa frågor. Med anledning av detta har kommunen antagit denna pensionspolicy i syfte att ha såväl enhetliga som attraktiva pensionslösningar. I pensionspolicyen beskrivs på ett samlat sätt de regler och tillämpningar som kommunen beslutat om.

För anställda i Bergs kommun gäller i normalfallet kollektivavtalen om tjänstepension KAP-KL (för födda 1985 och tidigare) och AKAP-KL (för födda 1986 och senare). Anställda som har beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 kan dock omfattas av tidigare gällande pensionsavtal.

En överenskommelse om en pensionsförmån enligt denna policy kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

Uppdatering

Pensionspolicyen ska ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras. Förändringar i lagar och kollektivavtal som påverkar pensionsområdet kan föranleda översyn och uppdatering med annat tidsintervall.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyen.

Kommunstyrelsen är högsta beslutande instans gällande anställdas pensionsvillkor.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar om särskild avtalspension enligt överenskommelse och möjlighet till minskad arbetstid med bibehållet pensionsintjänande som följer pensionspolicyens riktlinjer. Kommunstyrelsen beslutar om motsvarande som ej följer pensionspolicyens riktlinjer.

Kommunens pensionshandläggare beslutar i normala och löpande pensionsärenden.

Kommenterad [FM1]: I och med Pensionsnämndens beslut om tolkningen av den här bestämmelsen i KAP-KL har ni i praktiken inga möjligheter att erbjuda alternativ KAP-KL till någon annan.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan undantagsvis beviljas vid organisationsförändringar eller när det är personalpolitiskt motiverat. Den kan beviljas tidigast från och med 61 års ålder. Särskild avtalspension på deltid förutsätter en permanent omreglering av sysselsättningsgraden. Arbetstiden efter minskning ska minst uppgå till 50 procent av heltid.

Nivå och utbetalningstid

Hel särskild avtalspension utges med 65 procent av pensionsunderlaget. Särskild avtalspension på deltid utbetalas i relation till arbetstidsminskningen. Pensionsunderlaget beräknas i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL respektive AKAP-KL.

Särskild avtalspension utbetalas från och med den överenskomna avgångstidpunkten till och med månaden före 65-årsdagen eller den tidigare månad då sysselsättningsgraden ändras, den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen. Särskild avtalspension på deltid kan utbetalas till och med 67-årsdagen.

Minskning med annan inkomst

Hel särskild avtalspension minskas med 65 procent av eventuell förvärvsinkomst. Från minskning undantas sådana förvärvsinkomster som för ett kalenderår uppgår till högst två gånger gällande prisbasbelopp.

Särskild avtalspension på deltid minskas med 65 procent av eventuell förvärvsinkomst som ej har anknytning till anställningen i Bergs kommun. Från minskning undantas sådana förvärvsinkomster som för ett kalenderår uppgår till högst två gånger gällande prisbasbelopp i relation till arbetstidsminskningen.

Slutbetalning av tjänstepension

Under tid med rätt till särskild avtalspension på hel- eller deltid betalar kommunen pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension motsvarande inkomstbortfallet.

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

I syfte att stimulera äldre anställda att arbeta högre upp i åldrarna och för att underlätta kompetensväxling kan kommunen vid behov erbjuda möjlighet till minskad arbetstid med bibehållet intjänande av tjänstepension. Möjligheten gäller för tillsvidareanställda som har fyllt 61 år. Arbetstiden efter minskning måste uppgå till minst 50 procent av heltid. För att åtgärdens syfte inte ska förfelas får den anställda inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas. Möjligheten innebär att den anställda genom permanent omreglering av tjänsten minskar sin arbetstid. Lön utbetalas i förhållande till den nya lägre sysselsättningsgraden.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepension tillgodoräknas den fasta lön som gällde före arbetstidsminskningen. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att pensionsspara via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet betalas i form av en premie till en tjänstepensionsförsäkring.

För att lönevaxlingen inte negativt ska påverka den anställdas allmänna pension, bör årslönen efter växling överstiga 8,07 inkomstbasbelopp.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett premietillägg. Premietillägget utgörs av skillnaden mellan lönebikostnad och särskild löneskatt på pensionskostnader plus avgifter till kollektivavtalade pensioner och försäkringar. Storleken justeras löpande från samma tidpunkt som lönebikostnaden, den särskilda löneskatten eller avgifterna till kollektivavtalade pensioner och försäkringar ändras (2017 är premietillägget 5,8 %). Den totala premien utgörs därmed av det överenskomna bruttolöneavdraget och detta premietillägg.

Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär också att den oväxlade lönen ska ligga till grund för det ordinarie tjänstepensionsintjänandet. Lönerevisioner ska göras med den oväxlade lönen som utgångspunkt.

Beloppsgränser och avdrag

Det lägsta belopp som kan växlas är 500 kronor per månad. Det högsta tillåtna växlingsbeloppet är 20 procent av bruttolönen.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet ifrån. De månader utbetald lön är mindre än det löneväxlade beloppet, på grund av till exempel sjukdom, föräldraledighet eller annan tjänstledighet, görs uppehåll i lönevaxlingen.

Placeringsalternativ

Den anställda väljer själv om sparandet ska ske i en traditionell försäkring eller i fondförsäkring och om försäkringen ska innehålla något skydd till efterlevande. Premien betalas månadsvis till den försäkring som valts. Försäkringsbolag anvisas av arbetsgivaren.

Avtal, ändringar och varseltider

För anställd som önskar löneväxla upprättas ett individuellt avtal mellan denne och kommunen.

Kommunen och den anställda har ömsesidig rätt att säga upp avtalet med en varselperiod på tre månader. Anställd som har sagt upp ett avtal kan tidigast ingå ett nytt efter det att 12 månader förflutit från den tidpunkt då det tidigare avtalet upphörde att gälla. Den anställda kan med tre månaders varsel ändra växlingsbelopp.

Om förutsättningarna för löneväxling ändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal, kan såväl kommunen som den anställda säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Förhöjd pensionsavgift

I särskilda fall, där det bedöms nödvändigt i en rekrytering, kan kommunen erbjuda förhöjd pensionsavgift till tjänstepensionen utöver de nivåer som anges i kollektivavtalet. I första hand kan det bli aktuellt om någon anställd bedöms förlora i tjänstepensionshänseende på att byta anställning till Bergs kommun.

Parallella anställningar

Om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan det för en anställd vara ogynnsamt i tjänstepensionshänseende att ha parallella deltidsanställningar hos mer än en arbetsgivare. En situation med parallella deltid kan bli aktuell om Bergs kommun delar någon nyckelkompetens med en annan huvudman.

Förutsatt att anställningarna har ett nära samband och att det ligger i kommunens intresse att den anställda kan upprätthålla båda anställningarna, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation avseende pensionsavgift enligt AKAP-KL vid samtidiga anställningar. Detta förutsätter att AKAP-KL gäller för den anställda i samtliga kommunala anställningar.

Genom att tillämpa rekommendationen blir det möjligt för kommunen att betala sin del av den anställdas hela tjänstepensionsintjänande, samtidigt som den anställda trots sina parallella deltidsanställningar kan tjäna in en tjänstepension som motsvarar en samlad heltidsanställning.

Stanna kvar-försäkring

För att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla särskilt svårrekryterad nyckelkompetens kan kommunen teckna en stanna kvar-försäkring för en anställds räkning.

Bergs kommun åtar sig att i framtiden betala en villkorad lön eller extra pensionsutbetalning till den anställda, om hen kvarstår i sin anställning under avtalad tid. Efter avtalsperiodens slut kan den anställda välja att lyfta värdet av den villkorade lönen som en engångsutbetalning eller som en löpande utbetalning.

Kommunen betalar under den avtalade perioden varje månad in en premie till en kapitalförsäkring som ägs av kommunen. Den villkorade lönen eller den extra pensionsutbetalningen till den anställda motsvarar sedan vid varje given tidpunkt det belopp som kommunen vid samma tillfälle kan erhålla från försäkringen.

Om den anställda avslutar sin anställning vid ett tidigare tillfälle, faller rätten till en framtida villkorad lön/extra pensionsutbetalning.

Villkor

Vid överenskommelse om stanna kvar-försäkring gäller:

- Avtalad period får inte vara längre än fem år
- Summan av den månatliga premien får vid heltidsanställning per år inte överstiga den anställdas avtalade månadslön

Närmare villkor för utfästelsen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställda.

Alternativ KAP-KL

Alternativ KAP-KL erbjuds till förvaltningschefer och chefer med motsvarande befattning. Pensionslösningen kan bara erbjudas dem som är födda 1985 och tidigare. Denna avgränsning följer av kollektivavtalets bestämmelser.

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionspolicy.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Premien för alternativ KAP-KL motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension.

Anställda som omfattas

Möjligheten till alternativ KAP-KL gäller för kommunens förvaltningschefer samt annan chef som har motsvarande befogenheter som förvaltningschef och som agerar på direkt uppdrag av styrelse, nämnd eller annat politiskt organ.

Den som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till alternativ KAP-KL. Den som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Eget val för alternativ KAP-KL

Den anställda väljer om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd eller inte. Återbetalningsskydd innebär att det samlade pensionskapitalet betalas ut till de insatta förmånstagarna som en månadsvis pension om den anställda avlider. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Utbetalning

Pensionen utbetalas tidigast från 55 års ålder efter överenskommelse med försäkringsbolaget. Pensionen kan utbetalas under en begränsad tid eller i vissa fall livsvarigt. Kortaste utbetalningstid är normalt fem år.

AKAP-KL för födda före 1986

Medarbetare som är födda före 1986 och har en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan komma överens med arbetsgivaren om att övergå till att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL. I dessa fall tillämpar kommunen de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KL. Detta innebär bland annat beräkning av eventuella tilläggsavgifter och tillhandahållande av det partsgemensamma informationsmaterialet om sådan övergång.

Information om pensionsförmåner

Enligt avsnittet ”Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar” i KAP-KL respektive AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om de pensionsförmåner som tjänats in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet genom att de anställda via KPA Pension får årlig information om de intjänade pensionsförmånerna. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos.

Vad gäller information om den avgiftsbestämda ålderspensionen får respektive anställd information från det försäkringsbolag som valts.

Kommunens anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen, får information och valblankett från Pensionsvalet AB.

Anställda med pensionsfrågor kan vända sig till Pensionshjälpen (tfn 08-665 05 70) eller kommunens pensionshandläggare.

Utöver detta tillhandahåller kommunen pensionsinformation enligt nedan.

Informationsträffar och individuell rådgivning

Kommunen genomför med viss regelbundenhet informationsträffar och erbjuder även möjlighet till individuell rådgivning för de medarbetare som anmält intresse för eller redan har överenskommelse om löneväxling. Informationsträffarna och den individuella rådgivningen genomförs tillsammans med extern partner.