



Pensionspolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2008-03-06
Reviderad av kommunfullmäktige, 2016-04-13 § 40

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| SAMMANFATTNING | 3 |
| ALLMÄNT | 4 |
| UPPDATERING | 4 |
| BESLUTSORDNING | 4 |
| INLEDNING | 5 |
| SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE..... | 5 |
| HEL SÄRSKILD AVTALSPENSION | 5 |
| <i>Riktlinjer för beviljande av hel särskild avtalspension</i> | <i>5</i> |
| SÄRSKILD AVTALSPENSION PÅ DELTID | 6 |
| <i>Riktlinjer för beviljande av särskild avtalspension på deltid</i> | <i>6</i> |
| PENSIONS FÖRSTÄRKNING | 7 |
| MINSKAD ARBETSTID MED BIBEHÅLLET INTJÄNANDE AV TJÄNSTEPENSION 7 | |
| OM MEDARBETAREN UTAN KOMMUNENS GODKÄNNANDE TAR ANNAT ARBETE SAMTIDIGT SOM ARBETSTIDEN I KOMMUNEN MINSKAS, KAN KOMMUNEN BESLUTA ATT MINSKA LÖNEN OCH TJÄNSTEPENSIONSINTJÄNANDET TILL ATT ENDAST OMFATTA DEN NYA, LÄGRE SYSSELSÄTTNINGSGRADEN. | 8 |
| LÖNEVÄXLING TILL PENSION..... | 8 |
| AKAP-KL FÖR ANSTÄLLDA FÖDDA FÖRE 1986 OCH VID PARALLELLA ANSTÄLLNINGAR..... | 9 |
| ANSTÄLLDA FÖRE 1986 | 9 |
| PARALLELLA ANSTÄLLNINGAR..... | 9 |
| PENSION TILL HÖGRE CHEFER OCH NYCKELPERSONER | 9 |
| ALTERNATIV KAP-KL | 10 |
| <i>Allmänt.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Kostnadsneutralitet.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Anställda som omfattas</i> | <i>10</i> |
| <i>Eget val för alternativ KAP-KL</i> | <i>10</i> |
| <i>Utbetalning</i> | <i>10</i> |
| MÖJLIGHET ATT KVARSTÅ I TIDIGARE PENSIONSPLAN | 11 |
| INFORMATION OM PENSIONS FÖRMÅNER | 11 |
| <i>Pensionsavgång.....</i> | <i>12</i> |

Sammanfattning

Pension till anställda

- Hel eller partiell särskild avtalspension kan beviljas i enlighet med fastställda riktlinjer.
- Anställd som avgår med förtida uttag kan beviljas pensionsförstärkning.
- Anställd kan erbjudas möjlighet att minska arbetstiden med bibehållet intjänande av tjänstepension.
- Samtliga tillsvidareanställda i kommunen har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring.
- Kommunen tillämpar de centrala parternas rekommendationer när det gäller överenskommelse om AKAP-KL för medarbetare födda 1985 och tidigare, samt vid parallella anställningar.
- Förvaltningschefer och motsvarande har möjlighet att välja alternativ KAP-KL.
- Kommunen har fastställt riktlinjer för pensionsinformation.

Allmänt

Pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Med anledning av detta har kommunen antagit denna pensionspolicy i syfte att nå enhetliga och attraktiva pensionslösningar.

I pensionspolicyn beskrivs på ett samlat sätt de lokala bestämmelser och tillämpningar som kommunen beslutat om. I beslut i pensionsfrågor ska kommunens ekonomi och verksamhet beaktas.

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

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov som föranletts av förändringar inom kommunen eller i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn.

Kommunstyrelsen är högsta beslutande instans gällande anställdas pensionsvillkor. Kommunstyrelsen beslutar om särskild avtalspension enligt överenskommelse som avviker från pensionspolicyns riktlinjer.

Personalchefen beslutar, efter samråd med personalansvarig chef, om särskild avtalspension enligt överenskommelse som följer pensionspolicyns riktlinjer, om kompensation vid förtida uttag av ålderspension samt om minskad arbetstid med bibehållet intjänande av tjänstepension. Personalchefen beslutar också i normala och löpande pensionsärenden.

Inledning

För anställda i Nora kommun gäller kollektivavtalen om tjänstepension KAP-KL (för födda 1985 och tidigare) och AKAP-KL (för födda 1986 och senare) tillsammans med de lokala kompletterande pensionsbestämmelser som kommunen beslutat om. Anställda som före 2006 beviljats partiell sjuk- eller aktivitetsersättning kan dock omfattas av tidigare gällande pensionsavtal.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

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

Särskild avtalspension kan beviljas en anställd som fyllt 61 år och som i direkt anslutning till avtalspensionen varit sammanhängande anställd inom kommunen under minst åtta år.

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Ett prisbasbelopp per år undantas dock från samordning. Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete med mera som behövs för beräkning av pension.

Om en medarbetare med särskild avtalspension utför arbete utan ersättning, mot låg ersättning, eller får annan ersättning än sådan förvärvsinkomst som framgår ovan, kan kommunen besluta att minska pensionen med hänsyn till en uppskattad inkomst som kan anses vara skälig.

Hel särskild avtalspension

Hel särskild avtalspension beviljas med återhållsamhet. Om kommunen i samband med avvecklingsbehov finner det lämpligt att bevilja särskild avtalspension, sker detta enligt nedanstående riktlinjer.

Riktlinjer för beviljande av hel särskild avtalspension

Särskild avtalspension utbetalas med följande pensionsnivåer av pensionsunderlaget beräknat enligt bestämmelserna i KAP-KL respektive AKAP-KL, beroende på vilket av avtalen som gäller för den anställda.

| 0 - 7,5 inkomstbasbelopp | 7,5 - 20 inkomstbasbelopp | 20 - 30 inkomstbasbelopp |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 73,5 % | 55 % | 27,5 % |

Under tid med rätt till särskild avtalspension betalar kommunen pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension. Avgiftsunderlaget motsvarar 1/12 av pensionsunderlaget för varje månad som det föreligger rätt till särskild avtalspension, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret.

För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension ska tiden från avgången intill månaden före 65-årsdagen tillgodoräknas som pensionsgrundande.

Under tid med rätt till särskild avtalspension gäller skyddet avseende pension till efterlevande. Pension till efterlevande ska beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen.

Särskild avtalspension på deltid

Då kommunen finner det lämpligt kan särskild avtalspension på deltid beviljas i samband med avvecklingsbehov, generationsväxling eller då det föreligger behov av åtgärder för att säkerställa verksamheten. Särskild avtalspension på deltid beviljas enligt nedanstående riktlinjer.

Riktlinjer för beviljande av särskild avtalspension på deltid

När särskild avtalspension på deltid beviljas, innebär det att anställningen permanent omregleras till en lägre sysselsättningsgrad. Den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter omregleringen är 50 % av heltid.

Särskild avtalspension utbetalas med följande pensionsnivåer av pensionsunderlaget beräknat enligt bestämmelserna i KAP-KL respektive AKAP-KL, beroende på vilket av avtalen som gäller för den anställda, i den omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

| 0 - 7,5 inkomstbasbelopp | 7,5 - 30 inkomstbasbelopp | 20 - 30 inkomstbasbelopp |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 60 % | 55 % | 27,5 % |

Under tid med rätt till särskild avtalspension betalar kommunen också pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension avseende den del som motsvarar arbetstidsminskningen. Avgiftsunderlaget för denna del motsvarar 1/12 av pensionsunderlaget, i förhållande till arbetstidsminskningen, för varje månad som det föreligger rätt till

särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget räknas upp med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till det år sysselsättningsgraden omreglerades.

För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension ska denna beräknas utifrån det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen. Motsvarande pensionsunderlag används också vid eventuell beräkning av pension till efterlevande.

Pensionsförstärkning

I samband med övertalighet eller organisationsförändring kan kommunen bevilja pensionsförstärkning i syfte att stimulera äldre anställda att avgå från anställningen med förtida uttag av ålderspension.

Storleken på pensionsförstärkningen är följande:

| <i>Underlag x 12 uttryckt i inkomstbasbelopp</i> | <i>Pensionsnivå</i> |
|--|---------------------|
| 0 – 7,5 | 20 % |
| 7,5 – 20 | 10 % |

Pensionsförstärkningen utbetalas månadsvis från och med månaden efter avgångsmånaden med samma belopp till och med månaden före 65-årsdagen.

Minskad arbetstid med bibehållet intjänande av tjänstepension

I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta högre upp i åldrarna, kan kommunen vid behov erbjuda möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda som har fyllt 61 år och som har minst åtta års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen.

Möjligheten innebär att den anställda genom permanent omreglering av tjänsten minskar sin arbetstid till lägst 50 procent av heltid. Lön utbetalas i förhållande till den nya lägre sysselsättningsgraden. Som pensionsgrundande lön för tjänstepension tillgodoräknas dock den fasta lön som gällde före arbetstidsminskningen. Denna lön förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Överenskommelse om förkortad arbetstid ska regleras i ett skriftligt avtal mellan medarbetaren och kommunen.

Om medarbetaren utan kommunens godkännande tar annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas, kan kommunen besluta att minska lönen och tjänstepensionsintjänandet till att endast omfatta den nya, lägre sysselsättningsgraden.

Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att pensionsspara via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Om årslönen efter löneväxling understiger 8,07 inkomstbasbelopp, rekommenderar kommunen inte löneväxling, eftersom intjänandet av allmän pension då kan komma att påverkas.

Det överenskomna beloppet betalas i form av en premie till en tjänstepensionsförsäkring.

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett premietillägg. Premietillägget motsvarar skillnaden mellan sociala avgifter som betalas på kontant lön och särskild löneskatt som betalas på pensionspremier. 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.

Det lägsta belopp som kan växlas är 500 kronor per månad. Det högsta beloppet är 10 000 kronor per månad, dock högst 20 procent av bruttolönen.

Premien betalas månadsvis till den försäkring som den anställde valt. Försäkringsbolag anvisas av arbetsgivaren.

För anställd som önskar löneväxla upprättas ett individuellt avtal mellan denne och kommunen. Avtalet gäller i 12 månader räknat från den överenskomna månad då löneväxlingen ska börja. Om det överenskomna avdraget inte kan verkställas görs ett uppehåll till dess detta återigen är möjligt.

Inför en ny avtalsperiod kan den anställde ändra belopp eller säga upp avtalet. Detta ska göras med en varseltid på minst tre månader. I annat fall förlängs avtalet automatiskt med 12 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.

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

Löneväxlingen kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Kommunen kompenserar inte för sådan påverkan.

Kommunen har tagit fram detaljerade regler om löneväxlingsmöjligheten.

AKAP-KL för anställda födda före 1986 och vid parallella anställningar

Anställda före 1986

Anställda 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. Vid en sådan överenskommelse avser kommunen tillämpa de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KL. En medarbetare som gjort sådan överenskommelse om AKAP-KL kan inte återgå till KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Parallella anställningar

För medarbetare med parallella anställningar hos flera huvudmän tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar. Detta under förutsättning att AKAP-KL gäller i medarbetarens samtliga kommunala anställningar och att parallelliteten är i Nora kommuns intresse.

Pension till högre chefer och nyckelpersoner

Kommunen erbjuder i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL och AKAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning. Syftet med erbjudandet är att stärka kommunens möjlighet att såväl rekrytera som behålla högre chefer i konkurrens med andra arbetsgivare.

Alternativ KAP-KL

Alternativ KAP-KL erbjudas till förvaltningschef, verksamhetschefer och chefer med motsvarande befattning. Pensionslösningen kan bara erbjudas dem som är födda 1985 och tidigare.

Allmänt

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 om den förmånsbestämda ålderspensionen tryggats med försäkring.

Anställda som omfattas

Möjligheten till alternativ KAP-KL gäller för kommunens förvaltningschef, verksamhetschefer samt annan chef med motsvarande ställning. Den som omfattas av erbjudandet väljer själv om hen 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 anställde 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 anställde 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.

Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan

För medarbetare med månadslön över 83,5 % av inkomstbasbeloppet ger KAP-KL och AKAP-KL möjlighet att stå kvar i tidigare tjänstepensionsplan vid nyrekrytering. Kommunen kan undantagsvis medge detta, om det i det enskilda fallet bedöms nödvändigt för att kunna rekrytera nyckelkompetens. En förutsättning är att kommunen har möjlighet att ta över inbetalningarna till den aktuella pensionslösningen.

En medarbetare som beviljats kvarstående i tidigare tjänstepensionsplan kan inte övergå till KAP-KL eller AKAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

För en medarbetare född 1986 eller senare ska kvarstående i tidigare tjänstepensionsplan anmälas till Pensionsnämnden.

Vid verksamhetsövergång från annan huvudman till kommunen, eller motsvarande situationer, kan även medarbetare som är nära pensionstidpunkten medges kvarstå i annan kollektivavtalad pensionsplan om det bedöms som förmånligt för den enskilda individen. Kvarstående beviljas i sådana fall under förutsättning av berörda nämnders godkännande.

Information om pensionsförmåner

Enligt KAP-KL och AKAP-KLs "Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar" 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 PV AB.

Anställda och förtroendevalda med pensionsfrågor kan vända sig till kommunens pensionshandläggare eller till Pensionshjälpen.

Utöver detta tillhandahåller kommunen pensionsinformation enligt nedan.

Kommunen genomför regelbundet möten med pensionsinformation för anställda.

Kommunen tillhandahåller särskild information och rådgivning om möjligheten att löneväxla till extra tjänstepension, liksom om alternativ KAP-KL.

Pensionsavgång

Anställda 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 den anställde skriftligen om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension och information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till det försäkringsbolag som valts.