

# Pensionsriktlinjer

Beslutade av kommunstyrelsen KS 2011/571



I samarbete med



## Innehållsförteckning

<b>ALLMÄNT .....</b>	<b>3</b>
UPPDATERING .....	3
BESLUTSORDNING .....	3
<b>PENSION TILL ANSTÄLLDA .....</b>	<b>4</b>
MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA.....	4
PENSIONS FÖRSTÄRKNING I SAMBAND MED PENSIONS AVGÅNG.....	4
SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE.....	5
UTBETALNING AV AVGÅNGSVEDERLAG .....	6
LÖNEVÄXLING TILL PENSION.....	7
ALTERNATIV PENSIONS LÖSNING .....	8
<b>PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA.....</b>	<b>10</b>
FÖRTROENDEVALDA PÅ HELTID OCH DELTID.....	10
ÖVRIGA FÖRTROENDEVALDA .....	10
<b>TRYGGANDE AV KOMMUNENS PENSIONSÅTAGANDE.....</b>	<b>11</b>
<b>PENSIONSINFORMATION .....</b>	<b>12</b>
ANSTÄLLDA .....	12
FÖRTROENDEVALDA .....	13
<b>RUTINER I SAMBAND MED PENSIONS AVGÅNG .....</b>	<b>13</b>
ANSÖKAN OM PENSION.....	13
ANSTÄLLNING EFTER 67 ÅR.....	13

## Allmänt

Pensionsriktlinjerna grundar sig på den pensionspolicy kommunfullmäktige beslutat om. Pensionsriktlinjerna beskriver hur det som beslutats i pensionspolicy ska hanteras och vilka regler som ska gälla för respektive förmån.

Pensionsriktlinjerna ska bidra till att pensionsfrågorna hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt i kommunen.

## Uppdatering

Pensionsriktlinjerna ska, tillsammans med pensionspolicy, ses över en gång per mandatperiod och uppdateras om det finns behov av det. Vid större förändringar i kommunen eller i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet, kan pensionsriktlinjerna behöva ses över oftare.

## Beslutsordning

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

## Pension till anställda

Kommunens anställda omfattas av pensionsavtalet KAP-KL (KollektivAvtalad Pension). Anställda som beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

## Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

Äldre anställda kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Erbjudandet syftar till att öka kommunens attraktivitet som arbetsgivare, stödja arbetslinjen samt underlätta omstruktureringsarbete och kompetens- och generationsväxling.

Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde. Den beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive verksamhet står för kostnaden.

Anställningen omregleras avseende sysselsättningsgraden i samband med arbetstidsminskningen. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen. Arbetstidsgränsen på 50 procent är beslutad med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.

Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen.

Möjligheten gäller till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut och om det finns väsentliga skäl förlängas till längst 67 år.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas aktuell månadslön vid arbetstidsminskningen. Vid löneökning därefter ska den pensionsgrundande lönen räknas upp i motsvarande omfattning.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

## Pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång

Anställda som avgår helt från anställningen före 65 år och gör ett så kallat förtida uttag av sin tjänstepension, kan erbjudas pensionsförstärkning. Pensionsförstärkning är ett extra pensionsbelopp som betalas ut utöver den ordinarie ålderspensionen.

Pensionsförstärkning kan användas i samband med övertalighet, organisationsförändringar, generations- och kompetensväxling samt i individuella fall där det finns särskilda skäl.

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och inte någon rättighet för den anställde. Den beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten. Respektive verksamhet står för kostnaden.

Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder.

Pensionsförstärkningens storlek är 10 procent av det prisbasbelopp som gäller vid avgången. Vid deltidsanställning ska beloppet reduceras med hänsyn till sysselsättningsgraden.

*Exempel:* År 2011 är pensionsförstärkning för en heltidsanställd 4 280 kronor per månad och för en anställd som arbetar halvtid 2 140 kronor per månad.

Pensionsförstärkning betalas ut kontant varje månad från avgången till och med månaden före 65 års ålder. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inbetalningen av pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension upphör samtidigt.

Avgång med förtida uttag av pension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

## Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid efter överenskommelse mellan kommunen och den anställde.

### **Beslut och finansiering**

Särskild avtalspension är ingen rättighet för den anställde. Pensionen ska användas med stor restriktivitet och återhållsamhet. Den kan användas då det råder speciella omständigheter, till exempel i samband med övertalighet, organisatoriska förändringar eller om det finns starka individuella skäl. Beslut fattas efter individuell prövning.

Respektive verksamhet står i normalfallet för kostnaden.

### **Villkor**

Den anställde bör ha uppnått 62 års ålder.

### **Pensionens storlek**

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	55 %
20 – 30	27,5 %

### **Utbetalning**

Särskild avtalspension betalas ut månadsvis från den överenskomna tidpunkten till och med månaden innan 65 års ålder.

Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad pensionsrätt 1997-12-31 eller för-  
mänsbestämd ålderspension börjar betalas ut.

### **Fortsatt intjänande av tjänstepension**

Under den tid särskild avtalspension betalas ut fortsätter kommunen att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension. Pensionsgrundande tid för för-  
mänsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och  
rätten till efterlevandepension bibehålls. Pensionsavgiften och pensionsförmå-  
nerna ovan beräknas på samma pensionsunderlag (genomsnittslön) som använts  
vid beräkningen av särskild avtalspension.

### **Samordning med förvärvsinkomst**

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med  
särskild avtalspension.

### **Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner**

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, social-  
försäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen  
kompenserar inte för sådan påverkan.

### **Utbetalning av avgångsvederlag**

För anställda som beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse träffas om  
inbetalning till tjänstepensionsförsäkring istället för kontant utbetalning. Möjlig-  
heten gäller hela eller delar av avgångsvederlaget.

Överenskommelse om inbetalning till pensionsförsäkring ska göras innan  
beloppet varit möjligt för individen att förfoga över, dvs innan eller senast i  
samband med att överenskommelsen skrivs under.

## Löneväxling till pension

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, erbjuds tillsvidareanställda möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren.

Löneväxlingen sker genom att den anställde varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

### **Kostnadsneutralitet**

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6 procent. Tilläggsbeloppets storlek ska ses över och fastställas inför varje årsskifte eftersom det grundar sig på storleken på arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avgifterna till avtalsförsäkringarna.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

*Exempel:* För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerrevisioner samt för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterlönetillägg och sjukavdrag.

### **Lägsta och högsta belopp att växla**

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad. Maximalt får 20 procent av bruttolönen per månad växlas.

### **Eget val**

Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider.

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 en månad, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen. Löneväxlingen upptas därefter med automatik igen så fort det finns lön som räcker till bruttolöneavdraget.

### **Ändring och uppsägning**

Ändring av storleken på löneväxlat belopp kan göras efter en varseltid på en månad.

Löneväxlingen kan sägas upp av den anställde eller kommunen efter en uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställde 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 avtalsförsäkringarna eftersom dessa baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst. Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp (cirka 420 500 kronor år 2011).

## **Alternativ pensionslösning**

I syfte att öka sin attraktivitet som arbetsgivare och därmed stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan. Erbjudandet sker i överensstämmelse med möjligheterna enligt KAP-KL.

Erbjudandet omfattar förvaltningschef, verksamhetschef och motsvarande. Efter särskilt beslut kan även annan anställd i särskilt fall omfattas av erbjudandet.

### **Allmänt**

Den alternativa pensionslösningen innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionsriktlinjer.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär den alternativa pensionslösningen större flexibilitet och självbestämmande för den anställde.

### **Kostnadsneutralitet**

Den alternativa pensionslösningen är i stort kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och premie betalas månadsvis. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension i det fall den pensionsförmånen hade tryggats genom försäkring.

Förmånsbestämd ålderspension som tjänats in i kommunen före den tidpunkt då den alternativa pensionslösningen börjar gälla, kan efter särskilt beslut i varje en-



skilt fall lösas in och räknas med i försäkringen. Betalning sker med engångspremie.

### **Eget val**

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till den alternativa pensionslösningen eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av den alternativa pensionslösningen kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Den anställda väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställda avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

### **Utbetalning**

Pensionen betalas ut tidigast från 55 års ålder efter individuell överenskommelse med försäkringsbolaget. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

## Pension till förtroendevalda

### Förtroendevalda på heltid och deltid

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2005-01-01. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid eller deltid om minst 40 procent.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med pension och avgångsersättning enligt PBF.

I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBFs regler.

### Övriga förtroendevalda

Övriga förtroendevalda har rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån. Genom betalning av pensionsersättning enligt nedan, uppfyller kommunen sin lagliga skyldighet att ersätta den förtroendevalde för förlorad pension. Nedanstående regler gäller uppdragstid från och med 2012-01-01.

Pensionsersättningen är schabloniserad och utgör 4,5 procent beräknat på utbetald ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Pensionsersättningen betalas ut samtidigt som ersättningen för förlorad arbetsförtjänst. Det ska tydligt framgå att utbetalningen även avser pensionsersättning.

#### **Pensionsersättning för pensionsförlust före 2012-01-01**

Förtroendevalda som har förlorat tjänstepension under uppdragstid före 2012-01-01 har rätt till ersättning för den faktiska pensionsförlusten. Förlusten ska styrkas på ett för kommunen godtagbart sätt. Ansökan ska ske senast i samband med pensioneringen.

## Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Kommunen kan trygga sina pensionsåtaganden på olika sätt såsom beskattningsrätten i kombination med skuldföring, försäkring eller pensionsstiftelse.

### Nuvarande tryggande

Kommunen tryggar för närvarande sina pensionsåtaganden enligt nedan.

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Pension till efterlevande	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med inträffat dödsfall.
Särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Pensionsutfästelsen redovisas som en ansvarsförbindelse.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Alternativ pensionslösning	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.

## Pensionsinformation

Enligt KAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsrättigheter som följer av anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

Generell pensionsinformation finns att hämta i kommunens ”Handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete”.

Anställda och förtroendevalda kan vända sig till kommunens pensionshandläggare med frågor om pension.

## Anställda

### **Information om pensionsval och valblankett**

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från valcentralen, för närvarande Pensionsvalet.

### **Årlig pensionsprognos och värdebesked**

Anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av pensionsbolaget, för närvarande KPA Pension.

Anställda får också varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

### **Informationsträffar**

#### *Anställda som närmar sig pensioneringen*

Kommunen erbjuder vart tredje år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till anställda som närmar sig pensioneringen. Syftet är att informera om den kommande pensionen och olika möjligheter för uttag av denna.

#### *Övriga anställda*

Kommunen erbjuder vart tredje år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till övriga anställda. Syftet är att informera om tjänstepensionen och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för sin framtida pension.

### **Information om löneväxling och alternativ pensionslösning**

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring.

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om den alternativa pensionslösningen riktad till dem som omfattas av erbjudandet.

## Förtroendevalda

Kommunen tillhandahåller information om PBF och de regler som gäller för de olika förmånerna till dem som omfattas av regelverket.

Kommunen tillhandahåller information om de regler som gäller för ersättningen för förlorad tjänstepension till dem som omfattas av regelverket.

## Rutiner i samband med pensionsavgång

### Ansökan om pension

Anställda som avser att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef. Ansökan ska sedan lämnas vidare till kommunens pensionshandläggare senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställde vända sig direkt till det eller de försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställde vända sig direkt till Pensionsmyndigheten (tidigare Försäkringskassan).

### Anställning efter 67 år

Anställda är avgångsskyldiga vid 67 års ålder. Anställning därefter är ingen rättighet men kan beviljas om det finns särskilda skäl. Den nya anställningen ska i sådant fall vara tidsbegränsad och sista anställningsdag anges.

Ny anställning efter 67 års ålder är inte pensionsgrundande för tjänstepensionen.