

<b>ASKERSUNDS KOMMUN</b>	<b>STYRDOKUMENT</b>
Dokument Pensionspolicy	Beslutat av Kommunfullmäktige
Beslut KF § 3 2010-02-22	Giltighetstid 2010-04-01 -

# PENSIONSPLICY



# Innehållsförteckning

PENSIONSPOLICY 2010	2
Syfte	2
Mål	2
Uppdatering av pensionspolicy	2
Beslutsordning	2
Avsteg från pensionspolicyn	2
BESKRIVNING AV PENSIONSAVTALET KAP-KL	3
Bakgrund	3
KAP-KL	3
INTJÄNAD PENSIONS RÄTT 1997-12-31	4
FÖRMÅNSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	4
SÄRSKILD AVTALSPENSION	4
EFTERLEVANDEPENSION	5
TILLÄGG SPECIELLA ÖVERENSKOMMELSER	5
Pensionsgrundande lön	5
NYANSTÄLLNING EFTER 67 ÅRS ÅLDER	5
SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE	5
Alternativ 1	5
Alternativ 2	5
Allmänt	5
Pensionsnivå	6
Utbetalning	6
Påverkan på övrig tjänstepension	6
Samordning	6
Påverkan på allmän pension mm	6
Särskild avtalspension på deltid	6
PENSIONSFÖRSTÄRKNING VID FÖRTIDA UTTAG	7
MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA	7
Alternativ 1	7
Alternativ 2	8
LÖNEVÄXLING TILL PENSION	8
Allmänt	8
Kostnadsneutralitet	8
Eget val	9
CHEFSLÖSNINGAR	9
INFORMATION	9
Nyanställda	9
Under anställningstid	9
Avgiftsbestämd ålderspension	10
Vid pensionsavgång	10
Pensionsträffar	10
ANSÖKAN OM PENSION	10
PENSIONSHANTERING OCH KOMPETENS	10

## **PENSIONSPLICY 2010**

### **Syfte**

Syftet med pensionspolicyn är att kommunen skall få en bättre struktur och förhållningssätt för kommunens pensions- och försäkringsåtaganden. Förmånerna som fastställs i policyn skall också bidra till att kommunen kan behålla och rekrytera medarbetare.

### **Mål**

Policyn skall ge kommunen en tydlig och enhetlig hantering av pensionsfrågorna inom kommunen.

### **Uppdatering av pensionspolicy**

Pensionspolicyn skall uppdateras fortlöpande med hänsyn till ändringar i pensionsavtal eller andra förhållanden som kan påverka policyn. Uppdatering av fakta, t ex föranledda av ändringar av centrala avtal, och byte av pensionsadministratör kan göras utan politiskt beslut.

### **Beslutsordning**

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet i Askersunds kommun. Ändringar i denna pensionspolicy får göras av pensionsmyndigheten.

Löpande beslut om normala pensionsavgångar sker av pensionshandläggare enligt delegationsbeslut.

Beslut om särskild avtalspension delegeras till personalchefen. Delegationen gäller under förutsättning att tjänsten, som arbetstagaren innehar, inte återbesättes.

Beslut om pensionsförstärkning och minskad arbetstid för äldre anställda fattas av personalchefen enligt delegationsbeslut.

### **Avsteg från pensionspolicyn**

Reglerna i pensionspolicyn ska följas. Reglerna om uppnådd anställningstid som krav för särskild avtalspension och möjlighet till minskad arbetstid, kan dock frångås i undantagsfall då det finns särskilda skäl.

## BESKRIVNING AV PENSIONSAVTALET KAP-KL

### Bakgrund

Pensionsavtal KAP-KL (Kollektiv Avtalad Pension), gäller fr o m 2006-01-01 och ersätter tidigare pensionsavtal PFA-avtal (Pensions- o försäkringsavtal för arbetstagare hos kommuner och landsting). KAP-KL är i huvudsak ett avgiftsbestämt system d v s arbetsgivaren tillgodoräknar den anställde varje år en pensionsavgift. Den årliga pensionsavgiften beräknas i procent av den pensionsgrundande lönen.

Den anställde väljer själv hur pengarna skall förvaltas. Pensionsvalet AB administrerar val av pensionsförvaltare för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

KAP-KL gäller för arbetstagare för vilken tillämpas, AB, BEA och PAN om han eller hon inte omfattas av andra bestämmelser om pension genom anställningen.

Anställda som fått sjukersättning, förtidspension, och/eller avgått före 2006 omfattas av det äldre pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället (PFA, PA-KL, PAK etc).

### KAP-KL

**Pensionsavtalet KAP-KL innehåller följande pensionsförmåner:**

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Intjänad pensionsrätt 1997-12-31
- Förmånsbestämd ålderspension
- Livränta
- Särskild avtalspension
- Pension till efterlevande

### AVGIFTSBESTÄMD ÅLDERSPENSION

Pensionsavgifter från och med 2007 för födda 1947 och senare

Avgift fr o m 21 år	2007	2008 - 2009	2010
Procent av avgiftsunderlaget såväl under som över 7,5 inkomstbasbelopp	4,00 %	4,25 %	4,50 %

Arbetstagare födda 1946 och tidigare behåller 2005 års avgiftsnivåer enligt tillämpligt PFA.

Arbetstagare inom Kommunals avtalsområde som har 4,5 % sedan tidigare, behåller den avgiften upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Avgiftsunderlaget är högst 30 inkomstbasbelopp.

Kommunen har tecknat avtal med f.n. Pensionsvalet AB att administrera de anställdas pensionsval. Den anställde bestämmer själv hur pensionsavgiften ska förvaltas, antingen i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring.

Den avgiftsbestämda ålderspensionen utbetalas tidigast från 55 års ålder. Överenskommelse om detta träffas mellan den anställde och berörda försäkringsbolag.

Askersunds kommun är försäkringstagare vad avser den avgiftsbestämda ålderspensionen.

## **INTJÄNAD PENSIONS RÄTT 1997-12-31**

Intjänad pensionsrätt gäller för arbetstagare som 1997-12-31 omfattades av reglerna i det tidigare pensionsavtalet PA-KL och för vilken PB gällde 1998-01-01.

Pensionsrätten beräknas till det högsta värdet av en livränta enligt PA-KL och en kompletteringspension enligt PA-KL. Intjänad pensionsrätt är förmånsbestämd och förvaltas av arbetsgivaren. Åtagandet kvarstår under en mycket lång övergångsperiod.

Intjänad pensionsrätt utbetalas tidigast från 61 års ålder. Den kan även tas ut som temporär eller partiell pension under förutsättning att arbetsgivaren beviljat arbetstagaren partiell pension före 65 års ålder.

## **FÖRMÅNSBESTÄMD ÅLDERSPENSION**

Arbetstagare vars pensionsgrundande lön i anställningen ett kalenderår överstiger 7,5 IBB (inkomstbasbelopp) och vars pensionsunderlag vid beräkningstidpunkten hos arbetsgivaren överstiger 7,5 IBB, har en pensionsrätt i form av förmånsbestämd ålderspension.

Den förmånsbestämda ålderspensionen baseras på:

- Pensionsgrundande lön
- Arbetad tid efter år 1998 samt eventuell tid före 1998 som ligger till grund för intjänad pensionsrätt 1997-12-31.

Den förmånsbestämda ålderspensionen intjänas från och med kalendermånaden efter den då arbetstagaren fyller 28 år. För att få full förmånsbestämd ålderspension krävs 30 års tillgodoräknad tid. Utbetalas tidigast från 61 års ålder.

Pensionen beräknas på den genomsnittliga lönen hos arbetsgivaren under en sjuårsperiod före avgången eller den tidigare tidpunkt då arbetstagaren fått rätt till sjukersättning.

## **SÄRSKILD AVTALSPENSION**

Särskild avtalspension finns som:

- överenskommelse om särskild avtalspension, och
- rätt till särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten.

Pensionen utbetalas från avgången till 65 år.

## **EFTERLEVANDEPENSION**

Då en anställd avlider utbetalas under högst 5 år efterlevandepension till maka/make sambo eller registrerad partner enligt KAP-KLs regler. Barnpension utbetalas till efterlevande barn till 18 års ålder eller vid studier till 20 års ålder.

## **TILLÄGG SPECIELLA ÖVERENSKOMMELSER**

### **Pensionsgrundande lön**

Utöver vad som anges i KAP-KL avtalet, kan pensionsmyndigheten besluta om förmåner som skall vara pensionsgrundande.

## **NYANSTÄLLNING EFTER 67 ÅRS ÅLDER**

Utöver vad som anges i KAP-KL avtalet, kan pensionsmyndigheten besluta att bevilja pensionsrätt för en arbetstagare som nyanställs i kommunen efter det att han eller hon fyllt 67 år.

## **SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE**

### **Alternativ 1**

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är ett arbetsgivarinstrument och ingen rättighet för den anställde. Pensionen ska användas ytterst restriktivt och endast om synnerliga skäl föreligger.

Utbetalningstid, pensionsnivå, påverkan på ordinarie tjänstepension, regler för inkomstsamordning m.m. överenskommes individuellt.

Beslut om särskild avtalspension är delegerat till personalchefen. Delegationen gäller under förutsättning att tjänsten, som arbetstagaren innehar, inte återbesättes. Respektive nämnd står för kostnaden.

### **Alternativ 2**

Särskild avtalspension kan beviljas på heltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är ett arbetsgivarinstrument och ingen rättighet för den anställde. Pensionen ska användas ytterst restriktivt.

### **Allmänt**

Särskild avtalspension kan övervägas då det finns synnerliga skäl, till exempel övertalighet, organisatoriska förändringar eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Om pensionen beviljas på grund av besparingsskäl får tjänsten inte återbesättas.

Under förutsättning att tjänsten inte behöver återbesättas fattas beslut av personalchefen efter individuell prövning. Respektive nämnd står för kostnaden.

Den anställde bör ha uppnått 61 års ålder och ha varit anställd i kommunen fortlöpande i minst 10 år före pensionstillfället.

### **Pensionsnivå**

Särskild avtalspension ska 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**

Pensionen betalas ut från den överenskomna tidpunkten till och med månaden innan 65-årsdagen. Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad pensionsrätt 1997-12-31 eller förmånsbestämd ålderspension börjar tas ut.

### **Påverkan på övrig tjänstepension**

Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension upphör att betalas i samband med avgången.

Rätten till efterlevandepension bibehålls under den tid särskild avtalspension betalas ut. Om den anställde fyllt 61 år vid avgången bibehålls även rätten till en eventuell förmånsbestämd ålderspension. Pensionsgrundande tid fortsätter i så fall att tillgodoräknas till 65 år. Båda pensionsförmånerna beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler.

### **Samordning**

Förvärvsinkomst upp till tre prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Samordningen sker därefter genom att pensionen minskas med 73,5 procent av inkomsten.

### **Påverkan på allmän pension mm**

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, den ordinarie tjänstepensionen, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

### **Särskild avtalspension på deltid**

Enligt KAP-KL finns möjlighet att bevilja särskild avtalspension på deltid. Om detta blir aktuellt fastställs reglerna i det individuella fallet.

## PENSIONS FÖRSTÄRKNING VID FÖRTIDA UTTAG

Pensionsförstärkning innebär att ett tilläggsbelopp betalas ut som förstärkning till ålderspensionen före 65 år. Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och ingen rättighet för den anställde.

Pensionsförstärkning kan övervägas vid övertalighet, organisatoriska förändringar eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Beslut fattas av personalchefen efter individuell prövning. Respektive nämnd står för kostnaden.

Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder och avgå från sin anställning i kommunen med förtida uttag av tjänstepensionen före 65 år.

Tilläggsbeloppet beräknas till 15 procent av månadslönen. Månadslönen definieras som ett genomsnitt av de pensionsgrundande månadslönerna under 12-månadersperioden direkt före pensionsförstärkningen. Tilläggsbeloppet ska uppgå till lägst 2 000 kronor och högst 5 000 kronor per månad.

Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången till och med månaden innan 65-årsdagen. Beloppet är det samma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske. Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

Förtida pensionsavgång med pensionsförstärkning kan komma att påverka allmän pension, den ordinarie tjänstepensionen, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

## MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA

Kommunen kan i särskilda fall erbjuda äldre anställda möjlighet att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Som särskilda fall avses till exempel övertalighet, organisatoriska förändringar, behov av generations- eller kompetensväxling eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär.

Möjlighet till minskad arbetstid är ett arbetsgivarinstrument och ingen rättighet för den anställde. Beslut fattas av personalchefen efter individuell prövning och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive nämnd står för kostnaden.

Anställningen omregleras i samband med arbetstidsminskningen.

### Alternativ 1

#### Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat. Arbetstidsgränsen på 50 procent är vald med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.



Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder och ha minst fem års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller till och med månaden innan 65-årsdagen.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

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.

## **Alternativ 2**

### **80-90-100-modellen**

Anställda som arbetar heltid tillåts minska sin arbetstid från 100 till 80 procent. Lön betalas med 90 procent och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet sker med 100 procent.

För anställda som arbetar deltid används samma grundmodell som ovan. Det innebär att arbetstiden minskas med 20 procent, lönen minskas med 10 procent och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på deltidsnivån före arbetstidsminskningen. Med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten, ska den anställdes arbetstid efter minskningen vara minst 50 procent.

Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller till och med månaden innan 65-årsdagen.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

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.

## **LÖNEVÄXLING TILL PENSION**

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare erbjuds samtliga tillsvidareanställda att löneväxla till pension.

### **Allmänt**

Löneväxlingen sker genom att den anställde varje månad avstår en del av sin bruttolön. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

### **Kostnadsneutralitet**

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6,5 procent. Storleken på tilläggsbeloppet grundar sig bland annat på storleken på arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avtalsförsäkringarnas avgifter och kan därför komma att ändras.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en pensionsförsäkring. *Exempel:* För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 065 kronor till pensionsförsäkringen.

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

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

### **Eget val**

Lägsta belopp att växla är 400 kronor och högsta är 5 000 kronor per månad, dock maximalt 20 procent av bruttolönen per månad.

Den anställda 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 om den anställda avlider.

Försäkringsbolag anvisas av arbetsgivaren.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst. Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en lön över 8,07 inkomstbasbelopp.

### **CHEFSLÖSNINGAR**

Kommunen tillämpar pensionsavtalet KAP-KL och där ingående pensionsförmåner, samt de särskilda tillägg som framgår av denna pensionspolicy.

### **INFORMATION**

#### **Nyanställda**

Vid nyanställning ska den anställda få information enligt gällande introduktionsprogram om vilka pensionsrättigheter och möjliga pensionsval som gäller för anställningen.

#### **Under anställningstid**

Alla anställda med pensionsrätt ska om möjligt årligen informeras skriftlig i ett samlat besked om pensionsförmåner i anställningen. Informationen skall vara utformad på sådant sätt att den anställda lätt kan ta till sig informationen.

Informationen bör innehålla prognos om ålderspensionsbelopp från 65 år, prognos om efterlevandepension, samt den procentsats och det avgiftsunderlag som ligger till grund för årets avsättning. Den avsatta avgiften skall även anges i kronor.

### **Avgiftsbestämd ålderspension**

Den anställda ska skriftligen informeras om möjligheten att välja vem som ska förvalta den avgiftsbestämda ålderspensionen, vilka försäkringsbolag den anställda kan välja mellan, tidpunkter och vad som händer om inget val görs. Detta hanteras för kommunen f.n. av Pensionsvalet AB

### **Vid pensionsavgång**

Inför pensionsavgång ska den anställda genom kommunens pensionshandläggare erbjudas en personlig genomgång av sin kommande pension. I god tid innan pensionsavgång skall den anställda därefter skriftligt informeras om pensionsbeloppets storlek. Avgiftsbestämd ålderspension omfattas ej av detta.

### **Pensionsträffar**

Pensionsinformation skall anordnas vartannat år och erbjudas arbetstagare som är 58 år och äldre.

## **ANSÖKAN OM PENSION**

Anställd som vill avgå med pension skall senast tre månader före planerad pensionsavgång lämna skriftlig ansökan till närmaste chef. Ansökan om detta skall ske på särskild blankett. Blanketten återfinns i intranätet, Blankettarkiv, personaladministration "Begäran om entledigande - pension".

## **PENSIONSHANTERING OCH KOMPETENS**

All praktisk pensionshantering för kommunens anställda, handläggs av pensionshandläggare på kommunledningsförvaltningen. De skall ha kunskap och kompetens om pensionsavtal och bestämmelser så att kommunens anställda kan få svar på sina pensionsfrågor.

Kommunen skall eftersträva att alltid ha minst två handläggare som arbetar med pensionsfrågor.