



Ystads kommun



Pensionspolicy

FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Aktiverande - Vad vi vill uppnå

Program

Är vägledande och beskriver önskvärd utveckling av verksamheten.

Strategi

Utgör grund för prioritering och beskriver hur kommunen ska uppnå uppsatta mål inom ett område.

Plan

Konkreta mål och åtgärder och svarar på vad, vem, när och hur.

Normerande - hur vi ska tänka och göra

Förhållningssätt

Vägleder och klargör Ystads kommuns övergripande syn och inställning till något.

Riktlinje

Säkerställer ett korrekt agerande och god kvalitet vid handläggning och utförande.

Rutin

Anger hur en fråga ska hanteras eller hur ett uppdrag ska verkställas.

Övrig dokumentinformation

Medverkande	HR, Lön samt KPA Pension
Dokumentet gäller för	Ystads kommun
Gäller fr o m – t o m	2024-01-01 - tillsvidare
Fastställd av	Kommunfullmäktige
För revidering ansvarar	Kommunfullmäktige
Ärendenummer	Ks 2023/303
Ansvarig för uppdatering	Lönechef Annelie Friberg. Uppdatering varje mandatperiod

Innehåll

Inledning	4
Vad är pension?	4
Allmän pension	4
Tjänstepension	4
Privat pension	4
Beslutsordning	5
Pensionsmyndighet	5
Uppdatering	5
Kostnader	5
När du är anställd	6
AKAP-KR (födda 1958 eller senare)	6
Vad AKAP-KR innebär	6
KAP-KL	6
Vad KAP-KL innebär	6
Avgiftsbestämd ålderspension	7
Förmånsbestämd ålderspension	7
Löneväxling	8
Tilläggsbelopp	8
Kostnadsneutralitet	8
Löneväxlingsbelopp	9
Avsluta löneväxling	9
Vad påverkas när jag löneväxlar	9
Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda	10
Parallella anställningar	11
Vid avgång	12
Särskild avtalspension på heltid	12
Särskild avtalspension på deltid	13
Avgångsvederlag	13
Pensionsinformation	14
Pensionsavgång	15

Inledning

Denna pensionspolicy gäller för Ystads kommun.

Se bilaga avseende förtroendevalda.

Pensionspolicyen ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat stärka kommunens möjligheter att attrahera nya talanger och att behålla kompetenta medarbetare.

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

Vad är pension?

Pensionen är det du ska leva av när du slutar arbeta.

Allmän pension

Det ingår flera delar i begreppet pension, den första delen heter allmän pension, det är den del som Pensionsmyndigheten tar hand om. Den tjänas in på den inkomst som du betalar skatt på.

Tjänstepension

Den andra delen heter tjänstepension, det följer det kollektivavtal som du tillhör. Inbetalningen till denna görs av din arbetsgivare.

Privat pension

Den sista delen är eget sparande till pension, privat pension. Den delen ansvarar du själv för, om du vill ha ett sådant sparande och hur mycket du vill spara.



Beslutsordning

Beslut enligt denna pensionspolicy fattas i enlighet med kommunens delegationsordning. Delegation används för att underlätta för kommunens nämnder och frigöra tid för viktigare frågor. Beslutanderätten kan överföras till utskott, ledamöter, ersättare eller anställda som arbetar under nämnderna.

Kommunallagen och speciallagstiftning reglerar nämndernas rätt att delegera beslutanderätt. Delegationsordningen fastställs av nämnderna i början av mandatperioden och kan uppdateras vid behov.

Pensionsmyndighet

Pensionsmyndighet är kommunstyrelsen. Pensionsmyndigheten har till uppgift att tolka och tillämpa bestämmelserna i denna pensionspolicy.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet. Dessa revideringar beslutas av Kommunstyrelsen.

Kostnader

Kostnader som kan uppstå genom vissa förmåner som erbjuds i denna pensionspolicy belastar respektive verksamhet.

När du är anställd

AKAP-KR (födda 1958 eller senare)

För dig som är anställd i kommunen och är född 1958 eller senare gäller från och med den 1 januari 2023 pensionsavtalet AKAP-KR, avgiftsbestämd kollektivavtalad pension för din tjänstepension. Tjänstepensionen kompletterar den allmänna pensionen från Staten.

Vad AKAP-KR innebär

AKAP-KR är en så kallad avgiftsbestämd tjänstepension. Att den är avgiftsbestämd betyder att din arbetsgivare betalar in en viss procentsats baserad på din lön.

Varje år från det att du börjar arbeta, betalar din arbetsgivare in en viss procent på din pensionsgrundande inkomst till din avgiftsbestämda ålderspension. Du får själv välja om du vill placera dina tjänstepensionspremier i en traditionell försäkring eller i en fondförsäkring, hos valfri försäkringsgivare som parterna har upphandlat. Valet görs hos Pensionsvalet (www.pensionsvalet.se) genom att logga in med Bank-ID. Gör du inte något val placeras dina pengar i en traditionell försäkring med återbetalningsskydd och garanterat pensionsbelopp hos KPA pension.

Så här mycket betalas in till din avgiftsbestämda ålderspension i AKAP-KR:

Ålder	Pensionsgrundande lön	
	Upp till 7,5 IBB*	Över 7,5 och högst 30 IBB*
Upp till gällande LAS ålder	6,0%	31,5%

*Inkomstbasbelopp

KAP-KL

KAP-KL står för kollektivavtalad pension för kommun- och landstingsanställd. Pensionsavtal för arbetstagare hos kommunal arbetsgivare som har ett aktivt intjänande av förmånsbestämd ålderspension under 2023 och väljer att kvarstå, kommer att fortsättningsvis att tillhöra KAP-KL. Tjänstepensionen kompletterar den allmänna pensionen från staten.

Vad KAP-KL innebär

Pensionsavtalet KAP-KL är en kombination av avgiftsbestämd och förmånsbestämd pension.

Avgiftsbestämd ålderspension

Varje år från det att du fyllt 21 år betalar din arbetsgivare 4,5 % av din pensionsgrundande lön till din avgiftsbestämda ålderspension. Du har möjlighet att själv bestämma hur din avgiftsbestämda ålderspension ska förvaltas. Du väljer hos Pensionsvalet, på adress: www.pensionsvalet.se.

Du kan göra följande val:

- Vilket försäkringsbolag som ska förvalta pengarna, utifrån de upphandlade försäkringsgivare som parterna genomfört.
- Om du vill spara i en traditionell tjänstepension eller i en fondförsäkring.
- Om du vill ha återbetalningsskydd.

Gör du inget val placeras pengarna i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd hos KPA Pension.

Förmånsbestämd ålderspension

För medarbetare som har en lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp tillkommer en förmånsbestämd ålderspension. Den baseras på tjänstetid, ålder och lön.

Arbetsgivaren erbjuder en viss ålderspension, vid fyllda 65 år. Full tjänstetid är 30 år. Tjänstetiden börjar att tillgodoräknas från och med 28 års ålder. Tjänstetiden räknas även hos andra arbetsgivare inom kommun och regionsektorn.

Gör du inget val placeras premierna i KPA traditionell försäkring.

Följande pensionsnivåer om framtida ålderspension gäller i de olika åldrarna, förutsatt att medarbetaren har full tjänstetid, annars sker en reduktion baserad på faktisk tjänstetid.

Födelseår	Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget	
	7,5 - 20 inkomstbasbelopp	20 – 30 inkomstbasbelopp
1958	58,21	29,11
1959	57,86	28,93
1960	57,50	28,75
1961	57,14	28,57
1962	56,79	28,39
1963	56,43	28,21
1964	56,07	28,04
1965	55,71	27,86
1966	55,36	27,68
1967 -	55,00	27,50

Du väljer hos Pensionsvalet på adress: www.pensionsvalet.se.

Du kan göra följande val:

- Vilket försäkringsbolag som ska förvalta pengarna, utifrån de upphandlade försäkringsgivare som parterna genomfört.
- Om du vill spara i en traditionell tjänstepension eller i en fondförsäkring.
- Om du vill ha återbetalningsskydd.

Gör du inget val placeras pengarna i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd hos KPA Pension.

Löneväxling

Löneväxling till pension är en form av pensionssparande där du kan växla en del av din bruttolön till pension i stället för att ta ut allt som lön.

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det är dock endast möjligt att löneväxla till och med uppnådd LAS ålder. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Tilläggsbelopp

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Försäkringsgivare beviljas av kommunen.

Exempel: Om en anställd minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, och tilläggsbeloppet är 7,0 %, betalas 1 070 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader, samt vissa andra avtalsförsäkringar. Tilläggsbeloppet kan komma att ändras om de underliggande faktorerna förändras.

Kostnadsneutralitet

Kostnadsneutraliteten innebär också 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 lönerevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Löneväxlingsbelopp

Lägsta belopp att växla är 1 000 kronor och maximalt får 20 procent av bruttolönen per månad växlas. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs uppehåll i lönevaxlingen under denna tid.

Den anställde kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per kalenderår och efter en varseltid om tre månader.

Avsluta lönevaxling

Kommunen och den anställde har en ömsesidig rätt att avsluta lönevaxlingen 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 lönevaxlingen med omedelbar verkan.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

Vad påverkas när jag lönevaxlar

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

Varje ny lönevaxling inleds med en rådgivning med av kommunens utsett försäkringsbolag.

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

Äldre anställda har möjlighet att minska sin arbetstid. Syftet är att behålla den yrkeskompetens de besitter samt att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till LAS-åldern. Erbjudandet riktar sig till tillsvidareanställda som uppnått lägsta ålder för att få ta ut allmän pension. Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall. Grundkraven är att medarbetaren har varit anställd under minst 10 år i kommunen och uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension. Vid synnerliga skäl kan avsteg göras från grundkraven.

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid dock längst till och med den kalendermånad arbetstagaren uppnår LAS-åldern. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Andra förändringar detta medför;

- Anställningen omregleras till den nya sysselsättningsgraden.
- Den anställde ska så långt som det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter men i mindre omfattning.
- Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.
- Kostnaden belastar respektive förvaltning.

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.

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 flera arbetsgivare. En situation med parallella deltider kan bli aktuell om Ystads 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-KR vid samtidiga anställningar. Detta förutsätter att AKAP-KR 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. Detta under förutsättning att den andra huvudmannen betalar sin del.

Vid avgång

Särskild avtalspension på heltid

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år. Pensionen kan vid behov användas som avgångspension efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda.

Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet och restriktivitet. Pensionen kan användas då det finns särskilda skäl och beviljas efter individuell prövning. Beslut fattas i varje enskilt fall.

Den anställda bör ha uppnått 63 års ålder och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till avgången. Om det finns vägande skäl kan kommunen i enskilda fall bortse från dessa riktlinjer.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs/AKAP-KRs regler.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

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

Hel särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna avgångstidpunkten och längst till månaden innan 65 år.

Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension under den tid som särskild avtalspension betalas ut. Avgiften beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension ska i förekommande fall fortsätta att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension ska bibehållas oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst som överstiger ett prisbasbelopp ska samordnas på så sätt att avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Kommunen ska inte kompensera den anställde för denna påverkan.

Särskild avtalspension på deltid

Som ett alternativ till hel särskild avtalspension kan överenskommelse i stället träffas om särskild avtalspension på deltid. En förutsättning är då att arbetstagaren är kvar i anställning men att anställningen omregleras och arbetstiden minskas.

Pensionen betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen. Utbetalning sker från den överenskomna omregleringstidpunkten och som längst till 67 år.

Särskild avtalspension på deltid beviljas och beräknas enligt samma regler som kommunen beslutat ska gälla för hel särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst från annat arbete än från deltidsanställningen i kommunen ska samordnas med avtalspensionen. Förvärvsinkomst som för ett kalenderår understiger ett prisbasbelopp multiplicerat med graden av arbetstidsminskning, undantas dock från samordning. Förvärvsinkomst som överstiger denna gräns ska samordnas på samma sätt som gäller för hel särskild avtalspension.

Beslut fattas av respektive nämnd efter förslag från förvaltningschef. Samråd ska ske med HR chef. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Avgångsvederlag

I syfte att lösa olika personalfrågor kan kommunen utge ett avgångsvederlag. Avgångsvederlaget kan, efter individuell prövning, utbetalas som ett engångsbelopp.

För medarbetare som efter individuell prövning beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse i stället träffas om inbetalning till den avgiftsbestämda tjänstepensionen som medarbetaren har valt sedan tidigare och som parterna har upphandlat.

Valet om tjänstepensionsförsäkring måste göras innan avtal om avgångsvederlag träffas. Möjligheten gäller hela eller delar av avgångsvederlaget.

Vid inbetalning till tjänstepensionsförsäkring ska beloppet som betalas till tjänstepensionsförsäkringen ökas med ett tilläggsbelopp som motsvarar skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.

Anställningen upphör i samband med detta.

Pensionsinformation

Enligt AKAP-KR, ”Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar” är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänats in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet genom att de anställda via KPA Pension får årlig information om de intjänade pensionsförmånerna.

Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen får varje anställd från de försäkringsbolag den anställde valt.

Det går även att använda följande webbadress för information om egen pension: www.kpa.se Under ”mina sidor” redovisas en prognos på framtida förmåner.

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen får information och valblankett från Pensionsvalet PV AB.

Utöver detta tillhandahåller kommunen pensionsinformation enligt nedan.

Informationsträffar

Kommunen erbjuder vart tredje år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till anställda. Syftet är att informera om KAP-KL, AKAP-KR och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen

Information om löneväxling

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

Övrigt

Allmän pensionsinformation tillhandahålls även via kommunens intranät.

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

Pensionsavgång

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

Innan pensionsavgången får sedan den anställde ett pensionsbrev med information om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av och information om den avgiftsbestämda ålderspensionen ska den anställde vända sig direkt till de försäkringsbolag den anställde valt.

För att ansöka om den allmänna pensionen kan medarbetare gå in på www.pensionsmyndigheten.se

Under fliken ”gå i pension” finns instruktioner om vad som ska tänkas på och kan även ansökan om ålderspension genomföras.

Förkortningar	
AKAP-KR	Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension för kommun och region
KAP-KL	Kollektivavtalad pension för kommun- och landsting
FÅP	Förmånsbestämd ålderspension Har du en månadslön över 7,5 inkomstbasbelopp betalar arbetsgivaren även en förmånsbestämd pension. Förmånsbestämd pension är den andel av lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Den förmånsbestämda delen tjänar du in från 28 års ålder till 65 år.
LAS	Lagen om anställningsskydd
LAS-åldern	Åldersgräns för rätt att kvarstå i anställning
IBB	Inkomstbasbelopp Inkomstbasbeloppet styr hur stor inkomst som försäkras i det allmänna ålderspensionssystemet.