

Pensionspolicy



I samarbete med



Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING.....	4
UPPDATERING	4
BESLUTSORDNING	4
PENSION TILL ANSTÄLLDA	5
ALLMÄNT.....	5
MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA.....	5
SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE.....	5
LÖNEVÄXLING TILL PENSION.....	6
PENSION TILL FÖRVALTNINGSCHEFER OCH MOTSVARANDE SAMT NYCKELPERSONER	7
PENSIONSINFORMATION	8
PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA	10
FÖRTROENDEVALDA PÅ HELTID OCH DELTID.....	10
ÖVRIGA FÖRTROENDEVALDA	10
TRYGGANDE AV KOMMUNENS PENSIONSÅTAGANDE.....	11

Sammanfattning

Pension till anställda

- Äldre anställda har efter individuell prövning möjlighet att minska sin arbetstid med bibehållen tjänstepension
- Pensionspolicyn innehåller riktlinjer för särskild avtalspension på heltid och deltid. Pensionen kan beviljas i särskilda fall efter individuell prövning.
- Anställda har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring.
- Förvaltningschefer och motsvarande samt nyckelpersoner har möjlighet att omfattas av alternativ pensionslösning enligt KAP-KL.
- Pensionspolicyn innehåller riktlinjer för muntlig och skriftlig pensionsinformation.

Pension till förtroendevalda

- Förtroendevalda på heltid och deltid om minst 40 procent omfattas av PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda). Förvärvsinkomster upp till tre prisbasbelopp per år undantas från samordning.
- Övriga förtroendevalda har rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepension. Ersättningen är schabloniserad och betalas en gång per år till en traditionell tjänstepensionsförsäkring.

Tryggande av pensionsförmåner

- Kommunen tryggar avgiftsbestämd ålderspension, förmånsbestämd ålderspension, pension till efterlevande, alternativ pensionslösning och pensionsersättning till förtroendevalda med försäkring. Premie betalas löpande.
- Kommunen tryggar särskild avtalspension enligt överenskommelse, pensionsförmåner enligt PBF samt pension intjänad före 1998 genom beskattningsrätten. Pension intjänad före 1998 redovisas som en ansvarsförbindelse, övriga pensionsåtaganden redovisas som en skuld i kommunens balansräkning.

Beslutsordning

- Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

Inledning

Bestämmelserna i KAP-KL (KollektivAvtalad Pension) och PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) innehåller möjligheter till lokala överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor samt vilka pensionsmöjligheter anställda och förtroendevalda kan omfattas av.

Pensionspolicyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal.

Uppdatering

Reglerna i pensionspolicyn ska ses över och följas upp vart tredje år och uppdateras om det finns behov av det. Vid större förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet, ska pensionspolicyn ses över oftare.

Principiellt viktiga förändringar i pensionspolicyn beslutas av kommunfullmäktige, mindre justeringar beslutas av kommunstyrelsen.

Beslutsordning

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

Pension till anställda

Allmänt

Kommunens anställda omfattas av pensionsavtalet KAP-KL. Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

I syfte att öka förutsättningarna för vissa äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre samt underlätta vid framtida generationsväxling och kompetensöverföring, kan kommunen komma att erbjuda möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda. Arbetstidsminskning beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Bibehållen tjänstepension

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att den anställde kan erbjudas minska sin arbetstid till lägst 50 procent av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat.

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

Möjligheten till minskad arbetstid gäller till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut förlängas till längst 67 år.

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

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen. Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Pensionen betalas ut från den överenskomna tidpunkten till 65 års ålder.

Särskild avtalspension ska användas med stor restriktivitet och återhållsamhet och kan beviljas i särskilda fall efter individuell prövning. Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder.

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

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler och pensionsnivån är fastställd till nedanstående.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	70 %
7,5 – 20	50 %
20 – 30	25 %

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under den tid som särskild avtalspension betalas ut och rätten till efterlevandepension bibehållas. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas. Pensionsavgiften, förmånsbestämd ålderspension och efterlevandepension beräknas enligt samma regler som gäller vid avgång med särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten.

Förvärvsinkomst upp till tre prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst som överstiger denna nivå ska samordnas genom att avtalspensionen minskas med 73,5 procent av denna del av förvärvsinkomsten.

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

Om det råder särskilda omständigheter kan ovanstående riktlinjer frångås.

Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med införandet av löneväxlingserbjudandet, vid löneöversyn och nyanställning. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

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

Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, betalas 1 070 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

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

Vid lönerevision ska bruttolönen före växling användas som utgångspunkt.

Lägsta månadsbelopp att växla är 400 kronor och högsta är 5 000 kronor, dock högst 20 procent av bruttolönen före växling. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Löneväxling görs bara under de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att utföra bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett uppehåll i löneväxlingen.

Den anställde kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per år i samband med löneöversynen.

Kommunen och den anställde har en ömsesidig rätt att avsluta löneväxlingen 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.

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

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringarna. Kommunen ska informera om detta.

Pension till förvaltningschefer och motsvarande samt nyckelpersoner

I syfte att 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 omfattar förvaltningschefer och motsvarande samt nyckelpersoner.

Alternativ pensionslösning enligt KAP-KL

Allmänt

Alternativ pensionslösning enligt 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 pensionslösning enligt KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

Kostnadsneutralitet och premiebetalning

Alternativ pensionslösning enligt KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och har löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension.

Den förmånsbestämda ålderspension som tjänats in i kommunen före den tidpunkt då alternativ pensionslösning enligt KAP-KL börjar gälla, ska i den mån det är försäkringstekniskt möjligt, lösas in i den nya försäkringen och betalas med en engångspremie.

Eget val

Den anställde beslutar själv om han eller hon ska välja alternativ pensionslösning enligt KAP-KL eller omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av alternativ pensionslösning enligt KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Den anställde 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 anställde 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 vanligtvis fem år.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL, ”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. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos.

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

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 samtliga anställda. Syftet är att informera om KAP-KL och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

Informationsträffar har hållits 2007 och nästa tillfälle är 2010.

Information om löneväxling

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

Information om alternativ pensionslösning

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

Pensionsavgång

Anställda som önskar avgå med pension ska lämna skriftlig begäran till närmsta chef senast sex månader före planerad pensionsavgång. I god tid 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.

Övrigt

Allmän pensionsinformation tillhandahålls även via kommunens intranät.

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

Pension till förtroendevalda

Förtroendevalda på heltid och deltid

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01.

Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och deltid om minst 40 procent.

Förvärvsinkomst upp till tre prisbasbelopp per år undantas från samordning med pension och avgångsersättning.

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

Övriga förtroendevalda

Övriga förtroendevalda har rätt till skäligen ersättning för förlorad tjänstepension.

Pensionsersättningen är schabloniserad och betalas en gång per år till en traditionell tjänstepensionsförsäkring i KPA Pensionsförsäkring AB.

Från och med 2008 är pensionsersättningen 4,25 procent och beräknas på den sammanlagda ersättning för förlorad arbetsförtjänst, sammanträdesersättning och arvode som betalats ut av kommunen under samma år. Från och med 2010 höjs pensionsersättningen till 4,5 procent. Höjningen av ersättningen sker i överensstämmelse med höjningen av pensionsavgiften enligt pensionsavtalet KAP-KL som gäller för kommunens anställda.

För åren 2003 - 2007 uppgick pensionsersättningen till 3,5 procent och beräknades på den sammanlagda ersättning för förlorad arbetsförtjänst som betalats ut samma år.

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Kommunen tryggar sina pensionsåtaganden på följande sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
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.
Alternativ pensionslösning i Ystads kommun	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.
Visstidspension enligt PA-KL	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pensionsersättning till förtroendevalda	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.