

# Pensionspolicy

## Medarbetare



TÖREBODA KOMMUN

I samarbete med  
 **KPA**

# Innehållsförteckning

## Inledning

Kollektivavtal och pensionsregelverk	3
Uppföljning	3
Kostnader	4
Beslutsordning	4
Pensionsinformation	4

## Under anställningstid

Löneväxling till pension	5
AKAP-KL för anställd född 1985 eller tidigare	6
Möjlighet till minskad arbetstid för äldre medarbetare	6

## Vid avgång

Särskild avtalspension enligt överenskommelse	8
Pensionsförstärkning vid förtida uttag av ålderspension	10
Avgångsvederlag	10

## Inledning

Syftet med Töreboda kommuns pensionspolicy är att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya medarbetare genom att på ett enkelt och tydligt sätt beskriva kommunens pensionsförmåner och förmåner knutna till ålder.

Pensionspolicyn beskriver på ett samlat sätt kommunens pensionsåtagande gentemot medarbetarna. Den är marknadsmässigt framtagen utifrån lagregler och kollektivavtal samt möjligheter att utveckla dessa

Töreboda kommun vill med denna pensionspolicy;

- Öka sin attraktion som arbetsgivare.
- Få en bättre kontroll och överblick över pensionsförmåner och andra förmåner knutna till ålder.
- Åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder.
- Ge ökad möjlighet att anpassa arbetstids- och pensionslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar.

## Kollektivavtal och pensionsregelverk

Sedan 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet KAP- KL (Kollektivavtalad Pension) för medarbetare födda 1985 eller tidigare.

Från 1 januari 2014 gäller pensionsavtalet AKAP-KL (Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension) för medarbetare födda 1986 eller senare.

Äldre pensionsavtal gäller fortfarande i enskilda fall och på grund av särskilda omständigheter.

Bestämmelserna i AKAP-KL och KAP-KL är i vissa delar dispositiva, vilket innebär att de gäller om inget annat avtalats. Det ger utrymme för lokala och individuella överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det Töreboda kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

## Uppföljning

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras. Översyn och uppdatering som föranletts av förändringar i lagar och kollektivavtal kan dock göras med annat tidsintervall.

## Kostnader

Kostnader som uppstår vid tillämpning av denna pensionspolicy belastar respektive verksamhet.

## Beslutsordning

Beslut om pensionspolicy och om medarbetares pensionsvillkor fattas av kommunstyrelsens personalutskott som, på delegation av kommunstyrelsen, är kommunens högsta pensionsorgan.

Beslut i övriga pensionsfrågor regleras i gällande delegationsordning.

## Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt KAP-KL och AKAP-KL ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet att tillhandahålla medarbetarna information om de intjänade pensionsförmånerna. Informationen ges av kommunens löneavdelning i samarbete med extern pensionsadministratör.

Kommunens medarbetare får varje år en skriftlig pensionsprognos från extern pensionsadministratör som grundas på intjänade pensionsförmåner i anställningen.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens pensionsadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen.

Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet gruppvis information riktad till anställda som närmar sig pensionsåldern.

På kommunen Intranät finns information om löneväxling samt länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör.

## Under anställningstid

### Löneväxling till pension

Kommunen erbjuder samtliga tillsvidareanställda att löneväxla till pensionssparande via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringar eftersom dessa baseras på faktiskt utbetalad lön. Löneväxling lämpar sig därför endast för den som även efter löneväxlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

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

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

**Exempel:** För en medarbetare som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor och tilläggsbeloppet är 5 %, betalas 1 050 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka medarbetarens ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

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

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren. Avtalet kan sägas upp av medarbetaren eller kommunen med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har medarbetaren och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

Mer information om möjligheten att löneväxla fås på Intranätet och av kommunens löneavdelning.

## AKAP-KL för medarbetare född 1985 eller tidigare

I syfte att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya kompetenta medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL.

Erbjudandet kan, efter individuell överenskommelse, både gälla under anställningstiden i kommunen och vid nyanställning.

För de medarbetare som väljer att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om 'Riktlinjer för arbetsgivare vid erbjudande av AKAP-KL i stället för KAP-KL'.

En medarbetare som valt att omfattas av AKAP-KL kan inte återgå till KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

## Möjlighet till minskad arbetstid för äldre medarbetare

I syfte att behålla äldre medarbetare och den yrkeskompetens de besitter samt öka förutsättningarna för äldre medarbetare att arbeta kvar längre kan kommunen erbjuda möjlighet till minskad arbetstid i kombination med oförändrad pensionsgrundande lön för tjänstepension.

Arbetstidsminskning beviljas av verksamhetschef i samråd med HR chef efter individuell bedömning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

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

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att medarbetaren tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid.

Medarbetaren ska ha uppnått lägsta ålder för att få ta ut allmän pension och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen.

Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Tjänstepensionsintjänandet behålls upp till motsvarande heltid, dock längst till och med den kalendermånad medarbetaren uppnår i 32 a § LAS angiven ålder.

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

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

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan men ska informera om detta.

## Vid avgång

I speciella övergripande situationer såsom omorganisation och övertalighet eller av individuella skäl kan Töreboda kommun erbjuda olika möjligheter vid avgång ur tjänst. Dessa ska ses som ett arbetsgivarverktyg och inte som en rättighet i de fall då avslutande av anställning annars skulle vara aktuellt.

### Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension (SAP) kan betalas ut på heltid eller deltid (partiell SAP) efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

Överenskommelse om särskild avtalspension kan göras för viss tid. Villkoret är att ålderspension ska tas ut när särskild avtalspension upphör, det vill säga det måste finnas ett pensioneringssyfte.

Särskild avtalspension är ingen rättighet utan ett arbetsgivarinstrument vid övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall då tjänsten inte behöver återbesättas och ska användas med återhållsamhet.

Pensionen kan även användas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Beslut fattas av verksamhetschef i samråd med HR chef.

Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension kan ingås tidigast från den månad medarbetaren fyller 63. Kommunen kan i undantagsfall bevilja särskild avtalspension från 61 års ålder. Medarbetaren bör ha minst 7 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till pensionsavgången. Hel särskild avtalspension beviljas som längst till och med månaden före medarbetaren fyller 65 år och partiell till månaden före den månad medarbetaren fyller 67.

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	75 %
7,5 – 20	75 %
20 – 30	75 %



Partiell särskild avtalspension kan vara ett alternativ till hel särskild avtalspension och betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen. En förutsättning är att medarbetaren är kvar i anställning men att arbetstiden minskas med minst 50 % genom permanent omreglering av anställningen.

Partiell särskild avtalspension beviljas enligt samma regler som gäller för hel särskild avtalspension. Pensionen beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående nivåer.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	75 %
7,5 – 20	75 %
20 – 30	75 %

Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension betalas in under tid med särskild avtalspension och beräknas vid partiell på det pensionsunderlag som gällde före arbetstidsminskningen, det vill säga samma avgift betalas som innan partiell särskild avtalspension beviljades.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas för medarbetare som uppnått 61 års ålder vid avgången samt för medarbetare som får partiell SAP.

Rätten till efterlevandepension behålls oförändrad under den tid särskild avtalspension betalas ut.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med hel särskild avtalspension. För partiell särskild avtalspension gäller att förvärvsinkomst från annan anställning än den i kommunen och som är lägre än ett prisbasbelopp per år, multiplicerat med graden av arbetstidsminskning undantas från samordning. Förvärvsinkomst som överstiger denna nivå ska samordnas genom att den särskilda avtalspensionen minskas med 75 % av den överstigande delen av inkomsten.

Utbetalningarna av särskild avtalspension upphör tidigare om intjänad pensionsrätt (IPR) eller förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL eller AKPA-KL börjar utbetalas av kommunen.

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

## Pensionsförstärkning vid förtida uttag av ålderspension

Som ett alternativ till särskild avtalspension enligt KAP-KL kan Töreboda kommun erbjuda enskild medarbetare att betala in extra tjänstepension.

Den extra tjänstepensionen betalas från och med att medarbetaren avslutar sin anställning för att gå i pension fram till månaden innan medarbetaren fyller 65 år.

Pensionslösningen bedöms från fall till fall och förutsättningar för att kunna tillämpa denna pensionslösning är att medarbetaren uppnått lägsta ålder för att få ta ut allmän pension, att en övertalighetssituation löses och att tjänsten inte ska återbesättas.

Den extra pensionsinsättningen ska lägst motsvara den som skulle ha gjorts om medarbetaren varit kvar i tjänst.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag beviljas efter individuell bedömning av verksamhetschef i samråd med HR chef.

## Avgångsvederlag

Vid en överenskommelse om avgång med avgångsvederlag har medarbetaren möjlighet att välja att hela eller delar av det överenskomna avgångsvederlaget betalas till medarbetarens avgiftsbestämda pension.

Växlingen av avgångsvederlag mot tjänstepension ska vara kostnadsneutral för kommunen, vilket innebär att det växlade beloppet räknas upp med skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.