

## Pensionspolicy för medarbetare i Bjuvs Kommun

<b>Dokumenttyp</b>	Policy	<b>Version</b>	2.0
<b>Dokumentägare</b>	HR-avdelningen, HR-chef	<b>Giltighetsperiod</b>	2018-01-01 - Tillsvidare
<b>Dokumentansvarig</b>	Systemförvaltare HR-avdelningen	<b>Beslutat/antaget datum</b>	KF 2017-10-26, § 107
<b>Senast ändrat av</b>		<b>Reviderad datum</b>	KF 2020-05-28, § 145
		<b>Sida</b>	1 av 9

# 1 Sammanfattning

## Beslutsordning

- Kommunstyrelsens personalutskott är högsta beslutande instans när det gäller anställdas pensionsvillkor.
- HR-chefen beslutar om minskad arbetstid, särskild avtalspension enligt överenskommelse, pensionsavgift vid samtidiga anställningar och pensionsförstärkning i enlighet med pensionspolicyn.
- Pensionshandläggaren beslutar i normala och löpande ärenden.

## Pension till anställda

- Pensionsavgift vid samtidiga anställningar för de som omfattas av AKAP-KL.
- Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda kan beviljas efter individuell prövning.
- Pensionsförstärkning vid förtida uttag.
- Särskild avtalspension på heltid eller deltid kan i enlighet med fastställda riktlinjer beviljas efter individuell prövning.
- Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring.
- Förvaltningschefer och motsvarande har möjlighet att välja alternativ KAP-KL.
- Individuell överenskommelse kan träffas om möjlighet att omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL.

## Tryggande av pensionsförmåner

- Kommunen tryggar pensioner delvis med pensionsförsäkring och delvis genom beskattningsrätten.

## Information till anställda

- Kommunen har fastställt riktlinjer för muntlig och skriftlig information till anställda om pensionsrätt i anställningen.
- Anställda ska lämna skriftlig ansökan om pension till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionering.

## 2 Allmänt

Pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Pensionsriktlinjerna beskriver vad kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor samt vilka pensionsmöjligheter anställda omfattas av.

Pensionspolicyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik i syfte att stärka möjligheten att rekrytera och behålla kompetent personal.

### 2.1 Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och uppdateras vid behov. Vid större förändringar i kommunen, eller i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet, kan pensionsriktlinjerna ses över med tätare intervall.

### 2.2 Beslutsordning

Kommunstyrelsens personalutskott är högsta beslutande instans när det gäller anställdas pensionsvillkor.

HR-chefen beslutar om minskad arbetstid, särskild avtalspension enligt överenskommelse, pensionsavgift vid samtidiga anställningar, pensionsförstärkning och alternativ KAP-KL i enlighet med pensionsriktlinjerna. Vid eventuella avsteg tas beslut av kommunstyrelsens personalutskott.

Pensionshandläggaren beslutar i normala och löpande ärenden.

## 3 Pension till anställda

Inom kommunektorn gäller två tjänstepensionsavtal för anställda. AKAP-KL som gäller för anställda födda 1986 eller senare, och KAP-KL som gäller för anställda födda 1985 eller tidigare.

Äldre pensionsavtal kan i vissa fall fortfarande gälla för enskilda anställda på grund av särskilda omständigheter, till exempel då sjukersättning beviljats innan pensionsavtalet börjat gälla.

### 3.1 Pensionsavgift vid samtidiga anställningar

Nedanstående möjlighet gäller endast anställda som omfattas av AKAP-KL.

Bjuvs kommun erbjuder möjlighet till särskild beräkning av pensionsavgiften för avgiftsbestämd ålderspension vid samtidiga anställningar hos olika arbetsgivare. Anställningarna ska ha ett nära samband med varandra och vara av intresse för kommunen.

Syftet är att den anställdes pensionavgifter inte ska försämrats vid samtidiga anställningar på deltid. Detta sker genom att gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp sänks i förhållande till den nedsatta sysselsättningsgraden i anställningen i kommunen. En förutsättning är att den pensionsgrundande lönen vid heltidsanställning i kommunen skulle ha överstigit 7,5 inkomstbasbelopp.

Särskild beräkning av pensionsavgiften är ingen rättighet, utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.

Den särskilda beräkningen av pensionsavgiften ska följa de rekommendationer parterna har utarbetat.

### **3.2 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda**

I syfte att underlätta kommunens arbete med kompetens- och generationsväxling kan kommunen erbjuda möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda. Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Arbetstidsminskning är ett arbetsgivarinstrument och ska användas restriktivt.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att den anställda tillåts minska sin arbetstid. Med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten, ska den anställdes arbetstid efter minskningen vara minst 75 procent av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat.

Den anställda ska ha uppnått 61 års ålder och ha varit anställd i kommunen fortlöpande i minst 10 år före arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut förlängas till längst 67 års 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. Den anställda ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre 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.

### **3.3 Pensionsförstärkning vid förtida uttag**

Pensionsförstärkning innebär att ett tilläggsbelopp betalas ut som en förstärkning av ålderspensionen före 65 år. Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och ska användas restriktivt.

Pensionsförstärkning kan övervägas vid övertalighet, organisatoriska förändringar eller vid individuella fall av särskild karaktär. Beslut fattas efter individuell prövning.

Den anställda ska ha uppnått 63 års ålder och ha varit anställd i kommunen fortlöpande i minst 10 år före pensionsavgången. Den anställda ska dessutom avgå från sin anställning i kommunen med förtida uttag av tjänstepensionen före 65 års ålder.

Tilläggsbeloppet är 15 procent av den överenskomna månadslönen vid avgångstillfället, dock maximalt 10 procent av prisbasbeloppet per månad. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången till 65 års ålder. Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

### 3.4 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan beviljas på heltid eller deltid efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Särskild avtalspension kan övervägas vid verksamhetsförändringar, omorganisationer, effektiviseringar och andra förändringar som kan innebära personalnedskärningar. Särskild avtalspension på deltid kan användas i syfte att behålla kompetens inom kommunen.

Särskild avtalspension ska användas med stor restriktivitet. Beslut fattas i varje enskilt fall. Respektive förvaltning svarar för kostnaden.

Särskild avtalspension ska följa reglerna i KAP-KL respektive AKAP-KL, men med hänsyn till de preciseringar och undantag som anges nedan.

#### Riktlinjer

- Den anställda ska ha fyllt 61 år.
- Vid partiell pension ska sysselsättningsgraden efter arbetstidsminskningen vara minst 50 procent av heltid. Anställningen omregleras till den lägre sysselsättningsgraden.
- Särskild avtalspension bör inte betalas ut till en anställd som har eller skulle kunna få sjukersättning från Försäkringskassan.

#### Pensionsnivå

Pensionen beräknas på pensionsunderlaget (genomsnittslönen) enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler.

Vid hel pension fastställs pensionsnivån utifrån den anställdes födelseår enligt principerna i KAP-KL § 34 mom 2 och gäller även dem som omfattas av AKAP-KL. Vid partiell pension betalas pensionen ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

#### Utbetalning

##### *Hel pension*

Hel pension betalas ut till och med månaden innan den anställda fyller 65 år, eller den tidigare tidpunkt då intjänad pension från arbetsgivaren börjar betalas ut.

Vid särskild avtalspension enligt AKAP-KL, kan pensionsutbetalningen, efter särskild överenskommelse, förlängas till som längst åldern enligt LAS § 32 a.

##### *Partiell pension*

Partiell pension betalas ut till och med månaden innan den anställda fyller 65 år, eller den tidigare tidpunkt då sysselsättningsgraden ändras, anställningen upphör på arbetstagarens begäran eller intjänad pension hos arbetsgivaren börjar tas ut.

Pensionutbetalningen kan, efter särskild överenskommelse, förlängas till som längst 67 år (enligt KAP-KL) eller åldern enligt LAS § 32 a (enligt AKAP-KL).

#### Fortsatt pensionsintjänande

Under den tid särskild avtalspension betalas ut fortsätter kommunen att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension. Pensionsavgiften beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för särskild avtalspension.

När det gäller KAP-KL försätter pensionsgrundande tid i förekommande fall att tillgodoräknas för förmånsbestämd ålderspension och rätten till efterlevandepension bibehålls.

### **Samordning med förvärvsinkomst**

Pensionen ska samordnas med förvärvsinkomst enligt reglerna i KAP-KL § 36. Samordning ska inte göras om förvärvsinkomsten för ett år är lägre än 24 procent av samma års prisbasbelopp. Samordning ska inte heller göras med inkomster från arbete som den anställda hade innan beslutet om särskild avtalspension.

### **Påverkan**

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

## **3.5 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, samt vid nyanställning, löneöversyn eller medarbetarsamtal. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Vid löneväxling betalar kommunen särskild löneskatt istället för sociala avgifter och får därmed en lägre kostnad. Anställda som löneväxlar får därför ett premietillägg som i princip ska motsvara skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. För närvarande (2017) är premietillägget 5,82 procent av bruttolöneavdraget. Premietilläggets storlek ska ses över och fastställas inför varje årsskifte.

Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1000 kronor, avsätts 1058 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 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.

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad och högsta är 10 000 kronor per månad, dock maximalt 20 procent av bruttolönen.

Den anställda väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionkapitalet betalas till familjen om den anställda avlider.

Försäkringbolag anvisas av arbetsgivaren.

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 ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Den anställde kan ändra löneväxlingsbelopp efter en varseltid om tre månader.

Kommunen och den anställde har en ömsesidig rätt att avsluta löneväxlingen efter en uppsägningstid på tre månader. Om förutsättningarna för löneväxlingserbudandet 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. För Kommunals medlemmar krävs lokalt kollektivavtal.

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmånder och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst. Löneväxling bör därför endast göras av den som efter växlingen har en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

## **4 Alternativa pensionslösningar**

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 nedanstående modeller.

### **4.1 Alternativ KAP-KL**

Erbjudandet om alternativ KAP-KL omfattar endast förvaltningschefer och anställda med motsvarande funktion.

Den anställde ska vara född 1985 eller tidigare och omfattas av pensionsavtalet KAP-KL.

Alternativ KAP-KL innebär därmed att hela ålderspensionen blir avgiftsbestämd och att den anställde själv ansvarar för utfallande pensionsbelopp. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionsriktlinjer.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och självbestämmande för den anställde.

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

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om hen ska ansluta till alternativ KAP-KL eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av alternativ 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.

Kommunen ska ge möjlighet till individuell pensionsrådgivning i samband med att den anställda ska fatta beslut om alternativ KAP-KL.

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

## 4.2 Erbjudande om AKAP-KL

En individuell överenskommelse kan träffas om att anställda ska omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL i anställningen.

Möjligheten gäller anställda som är födda 1985 eller tidigare och som har en överenskommen fast kontant lön över 62,5 procent av inkomstbasbeloppet.

AKAP-KL innebär att ålderspensionen blir helt avgiftsbestämd vilket därmed innebär att den anställda själv ansvarar för utfallande pensionsbelopp. Övriga pensionförmåner följer AKAP-KLs regler.

En anställd som omfattas av erbjudandet om AKAP-KL beslutar själv om hen ska tacka ja till erbjudandet eller försätta att omfattas av ordinarie pensionsregler enligt KAP-KL.

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

Den anställda väljer själv, inom ramarna för det individuella valet enligt AKAP-KL, om pensionsavgiften ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd.

Vid byte av pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL rekommenderar parterna att den anställda ges möjlighet att genom prognoser se hur den egna pensionen påverkas av bytet. Om pensionen påverkas negativt rekommenderar parterna att arbetsgivaren ska betala tilläggsavgifter, det vill säga högre pensionsavgifter på lön över 7,5 inkomstbasbelopp, än vad som följer av ordinarie AKAP-KL.

Inför överenskommelse om byte av pensionsavtal ska kommunen se till att jämförande prognoser tas fram och på grundval av prognoserna fatta beslut i det individuella fallet om tilläggsavgifter ska betalas.

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

Den anställda ska informeras om eventuella konsekvenser av att byta från KAP-KL till AKAP-KL.

Kommunen ska informera berörd lokal facklig organisation minst 21 dagar innan åtgärden ska träda i kraft.



## **Tryggande av pensionsåtagandet**

Kommunen tryggar avgiftsbestämd ålderspension, förmånsbestämd ålderspension, Intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och pension till efterlevande med pensionsförsäkring. Premie betalas löpande.

Kommunen tryggar särskild avtalspension enligt överenskommelse genom beskattningsrätten.

## **Information till medarbetare om pensionförmåner**

Vartannat år ska HR-avdelningen ordna pensionsinformationsträffar med representater från KPA. Informationsträffarna är gratis för medarbetarna och sker utanför arbetstid.

Under våren, vanligtvis i mars, publiceras medarbetarnas värdebesked på Mina sidor på [www.kpa.se](http://www.kpa.se).

Pensionshandläggare på HR-avdelningen informerar medarbetare vid behov. Pensionshandläggare svarar på frågor som rör tjänstepensionen. Frågor som rör den allmänna pensionen svarar Pensionsmyndigheten på. Privata pensioner svarar respektive försäkringsbolag på.

## **Ansökan om pension**

Anställda ska lämna skriftlig ansökan om pension till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionering. Vid avgång från tjänsten ska dessutom skriftlig uppsägning lämnas. Har uppsägning inte gjorts till 65 års ålder, fortsätter anställningen att löpa tillsvidare som längst till 67 års ålder.

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda ålderspensionen ska den anställde vända sig till det försäkringsbolag som valts.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställde vända sig till Pensionsmyndigheten.