



# Pensionspolicy

Fastställd av Kommunfullmäktige 2017-06-12, uppdateras före 2021-06-30

Dokumentet finns på [www.grastorp.se](http://www.grastorp.se)

# Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>3</b>
	UPPDATERING.....	3
	BESLUTSORDNING.....	3
<b>2.</b>	<b>PENSION TILL ANSTÄLLDA</b> .....	<b>4</b>
	OFÖRÄNDRAD PENSIONSGRUNDANDE LÖN.....	4
	SÄRSKILD AVTALSPENSION .....	4
	UTBETALNING AV AVGÅNGSVEDERLAG .....	6
	LÖNEVÄXLING TILL PENSION .....	6
	PENSION TILL CHEFER .....	7
<b>3</b>	<b>PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA</b> .....	<b>8</b>
	PBF.....	8
	OPF-KL.....	8
	FRITIDSPOLITIKERS ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD TJÄNSTPENSIONSFORMÅN PÅ FÖRLORAD ARBETSINKOMST ...	9
<b>4</b>	<b>TRYGGANDE AV KOMMUNENS PENSIONSÅTAGANDE</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>PENSIONSINFORMATION TILL ANSTÄLLDA</b> .....	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>PENSIONSavgång</b> .....	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>PENSIONSINFORMATION FÖRTROENDEVALDA</b> .....	<b>12</b>

## **1. Inledning**

Pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL är nu gällande kollektivavtal och innehåller ett flertal möjligheter till lokala beslut. I kommunens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed skapa fortsatt goda möjligheter att rekrytera och behålla anställda, är det viktigt med långsiktiga och tydliga riktlinjer för pensionsrelaterade frågor.

### **Uppdatering**

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och uppdateras om behov finns. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Pensionspolicyn fastställs av kommunfullmäktige.

### **Beslutsordning**

Kommunstyrelsen är kommunens högsta ansvariga pensionsorgan och beslutar i övergripande och principiella pensionsfrågor för anställda.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet för förtroendevalda.

Personalutskottet beslutar i individuella pensionsfrågor av särskild karaktär.

Personalchefen beslutar i normala pensionsfall.

## 2. Pension till anställda

### **Oförändrad pensionsgrundande lön**

I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, har kommunen beslutat om möjlighet till arbetstidsförkortning med oförändrad pensionsgrundande lön.

Möjligheten gäller äldre anställda som genom tjänstledighet eller permanent omreglering av anställningen, tillåts minska sin arbetstid enligt nedanstående riktlinjer. Arbetstidsminskningen ska inte påverka tjänstepensionen. Pensionsgrundande lön ska även fortsättningsvis vara lönen före arbetstidsminskningen.

Möjligheten till oförändrad pensionsgrundande lön vid deltidarbete omfattar samtliga tillsvidareanställda efter ansökan.

Den anställde ska så långt det är möjligt bibehålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Om verksamheten kräver det kan den anställde behöva få en ny deltidanställning med nya arbetsuppgifter och ny lön.

#### *Riktlinjer*

- Möjligheten gäller tillsvidareanställda.
- Den anställdes arbetstid efter minskningen ska vara minst 50 procent av heltid, med tanke på möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.
- Arbetstidsminskningen kan ske tidigast från och med den månad den anställde fyller 63 år.
- Den anställde ska ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i omedelbar anslutning till arbetstidsminskningen.

Den enligt ovan fastställda pensionsgrundande lönen efter arbetstidsminskningen, ska följa individens faktiska löneutveckling.

Arbetstidsminskningen påverkar den anställdes allmänna pension, sjukersättning och ersättning från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta.

### **Särskild avtalspension**

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

Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet på grund av kostnaden. Pensionen kan användas då det finns synnerliga skäl och beviljas efter individuell prövning. Beslut fattas i varje enskilt fall av personalutskottet. Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

Födelseår	Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget		
	0 – 7,5 inkomstbasbelopp	7,5 - 20 inkomstbasbelopp	20 – 30 inkomstbasbelopp
- 1946	73,50	62,50	31,25
1947	73,50	62,14	31,07
1948	73,50	61,79	30,89
1949	73,50	61,43	30,71
1950	73,50	61,07	30,54
1951	73,50	60,71	30,36
1952	73,50	60,36	30,18
1953	73,50	60,00	30,00
1954	73,50	59,64	29,82
1955	73,50	59,29	29,64
1956	73,50	58,93	29,46
1957	73,50	58,57	29,29
1958	73,50	58,21	29,11
1959	73,50	57,86	28,93
1960	73,50	57,50	28,75
1961	73,50	57,14	28,57
1962	73,50	56,79	28,39
1963	73,50	56,43	28,21
1964	73,50	56,07	28,04
1965	73,50	55,71	27,86
1966	73,50	55,36	27,68
1967 -	73,50	55,00	27,50

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna avgångstidpunkten och längst till 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 över ett prisbasbelopp ska samordnas på så sätt att avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Kommunen ska inte kompensera den anställde för bortfall av avgifter till den allmänna pensionen under tid med särskild avtalspension. Däremot ska man informera om att särskild avtalspension kan komma att påverka den allmänna pensionen.

## **Utbetalning av avgångsvederlag**

Om arbetsgivaren och den anställde träffar överenskommelse om avveckling med avgångsvederlag, ska det finnas möjlighet att istället för kontant utbetalning få hela eller delar av vederlaget inbetalt till en tjänstepensionsförsäkring. Inbetalningen sker i form av en engångspremie till en tjänstepensionsförsäkring.

Utbetalning från tjänstepensionsförsäkring till den tidigare anställde kan börja direkt efter avgång eller senare.

Kommunen ska ha ett kostnadsneutralt synsätt varvid premien till tjänstepensionsförsäkringen ska räknas upp med skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.

## **Löneväxling till pension**

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, ger kommunen möjlighet för tillsvidareanställda att pensionsspara via arbetsgivaren.

Löneväxlingen sker genom att den anställde varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

## **Kostnadsneutralitet**

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas därför den som löneväxlar ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppets storlek ska ses över löpande eftersom det grundar sig på storleken på arbetsgivaravgifter och avgifterna till avtalsförsäkringarna i relation till den särskilda löneskatten.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär 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 för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterlönetillägg och sjukavdrag.

## **Eget val**

Lägsta belopp att växla är 1 000 kronor per månad. 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.

Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

### **Löneväxling vid sjukdom och ledighet**

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 lönevaxlingen. Lönevaxlingen upptas därefter med automatik igen så fort det finns lön som täcker bruttolöneavdraget.

### **Ändring och uppsägning**

Ändring av löneväxlingsbelopp eller avslut av lönevaxling kan göras efter en varseltid på två månader.

Om förutsättningarna för lönevaxlingserbjudandet 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.

### **Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner**

Löneväxlingen kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst. Lönevaxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp (cirka 496 300 kronor år 2017).

### **Pension till chefer**

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla chefer i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet för medarbetare som är född 1985 eller tidigare och därför skulle omfattas av KAP-KL att istället omfattas av AKAP-KL. En förutsättning är att den överenskomna månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet ( $12 \text{ mån} \times 62,5 \% = 7,5 \text{ inkomstbasbelopp}$ ) och att överenskommelsen träffas i samband med anställningen.

En övergång till AKAP-KL betyder att medarbetaren inte kan byta till KAP-KL under sin anställning i kommunen.

Kommunen tillämpar SKLs riktlinjer vid överenskommelse om AKAP-KL istället för KAP-KL.

Överenskommelse beslutas av personalchef.

### **Tidigare avtal om alternativ pensionslösning**

Individuella överenskommelser som träffats tidigare om alternativ pensionslösning fortsätter att gälla.

### 3. Pension till förtroendevalda

Förtroendevald omfattas av PBF eller OPF-KL enligt nedan.

<b><i>PBF</i></b> <i>Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda</i>	<b><i>OPF-KL</i></b> <i>Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda</i>
<i>Gäller för:</i> <i>Förtroendevald som omfattats av pensionsbestämmelser i uppdrag före valet 2014</i>	<i>Gäller för:</i> <i>förtroendevald som väljs för första gången valet 2014 eller som tidigare inte omfattats av pensionsbestämmelser för förtroendevalda</i>

#### **PBF**

Kommunen har antagit Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) att gälla från och med 2003-01-01. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och deltid om minst 40 procent och som tillträtt uppdrag som omfattas av pensionsbestämmelser i kommunen före valet 2014.

Förvärvsinkomster upp till två prisbasbelopp per år undantas från samordning.

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

#### **OPF-KL**

Kommunen har antagit OPF-KL 2014-11-27 att tillämpas för förtroendevald som tillträder för första gången efter valet 2014 eller som i tidigare uppdrag inte omfattats av pensionsbestämmelser (fritidspolitiker).

#### **Ekonomiskt omställningsstöd**

Samordning med förvärvsinkomst ska ske även år 1 på samma sätt som anges för år 2 och 3.

<b>Omställningsstöd</b>	<b>Pensionsbestämmelser</b>
<i>Gäller för:</i>	<i>Gäller för:</i>
Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sjukpension och familjeskydd gäller för förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.</li><li>• Avgiftsbestämd ålderspension gäller <b>alla</b> förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag.</li></ul>



### **Omställningsinsatser**

För att fastställa vad som kan rymmas inom OPF-KL § 3 Aktiva omställningsinsatser ska som förebild gälla motsvarande insatser för kommunens anställda enligt för dem gällande omställningsavtal. Någon skyldighet att upprätta handlingsplan finns inte.

Kommunstyrelsen fastställer anvisningar för ansökan med mera, gällande finansiering av aktiva omställningsinsatser och/eller ekonomiskt omställningsstöd.

### **Fritidspolitikers ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån på förlorad arbetsinkomst**

Till den förtroendevalde som fått ersättning för förlorad arbetsinkomst ger kommunen en skälig och schablonmässig ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån motsvarande 4,5 procent av den ersättning för förlorad arbetsinkomst som betalats ut under året. Utbetalning sker samtidigt som ersättning för förlorad arbetsinkomst.

Ersättningen är inte underlag för Avgiftsbestämd ålderspension i OPF-KL.

#### 4. Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Grästorps kommun tryggar sina pensionsåtaganden på följande sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie via valcentral till det försäkringsbolag och den försäkring den anställde valt.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Särskild avtalspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Intjänad pension före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen. Lagförslag finns att istället redovisas som avsättning Kommunen har tecknat ramavtal om möjlighet till partiell inlösen av pensionsåtagandet. Vid partiell inlösen tryggas den valda delen av pensionsåtagandet genom försäkring och betalas med engångspremie.
Alternativ KAP-KL för verksamhetschefer eller motsvarande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
OPF-KL	Intjänade pensionsavgifter avsätts som skuld i balansräkningen.

## 5. Pensionsinformation till anställda

Enligt ”Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar” som tillhör KAP-KL och AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänats in i anställningen.

Kommunen har avtal med sin pensionsadministratör om extern pensionshjälp dit de anställda i kommunen i första hand kan vända sig med sina pensionsfrågor. Kontaktuppgifter finns på kommunens intranät. I andra hand kan den anställde vända sig till personalenheten med pensionsfrågor.

I övrigt erbjuder kommunen information enligt nedan. De muntliga informationsinsatserna genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens.

### **Samtliga anställda**

Kommunen genomför vartannat år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till samtliga anställda i kommunen. Syftet med informationen är att översiktligt informera om KAP-KL och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

### **Under anställningen**

Kommunens anställda får via kommunens pensionsadministratör varje år information om intjänade pensionsförmåner i anställningen.

Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos. Informationen är på väg att digitaliseras.

Kommunen lämnar årligen uppgift om hur stor pensionsavgift som betalats.

Information om den avgiftsbestämda ålderspensionens storlek fås från det försäkringsbolag den anställde valt.

### **Äldre anställda**

Kommunen genomför vartannat år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till anställda som fyllt 60 år. Syftet är att informera om den kommande pensionen, bland annat olika möjligheter för uttag.

### **Information om löneväxling och alternativ KAP-KL/AKAP-KL**

Kommunen ska tillhandahålla muntlig och skriftlig information om löneväxling, samt alternativ KAP-KL/AKAP-KL till de som omfattas av erbjudandet.

## 6. Pensionsavgång

Anställda som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före pensionsavgången. I god tid innan avgången informeras den anställde skriftligen via kommunens pensionsadministratör om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, samt information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till valt försäkringsbolag.

### **Anställning efter 67 år**

En anställd har rätt att kvarstå i anställning till och med utgången av den månad han eller hon fyller 67 år. Tillsvidareanställning efter 67 år är ingen rättighet och beviljas inte i Grästorps kommun.

Arbetsgivaren ska ge den anställde skriftligt besked om att anställningen kommer att upphöra, senast en månad före 67-årsdagen.

## **7. Pensionsinformation förtroendevalda**

Kommunen har avtal med sin pensionsadministratör gällande pensioner för förtroendevalda dit de förtroendevalda som har frågor om pension eller pensionsersättning kan vända sig. Kontaktuppgifter finns på kommunens intranät.

Information kring regelverk om pension för förtroendevalda ska ske minst en gång per mandatperiod.

För OPF-KL gäller att den förtroendevalde ska erhålla årliga uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift samt total pensionsbehållning. Denna årliga information tillhandahålls av kommunens pensionsadministratör.

Beräkning av pension enligt äldre regelverk PBF erhålls på begäran.