

Dokumenttyp och beslutsinstans Policy Kommunfullmäktige	Dokumentnamn Pensionspolicy medarbetare	Fastställd/Upprättad 2020-10-15 KF § 158
Dokumentansvarig HR-chef	Dokumentet gäller för Samtliga förvaltningar och bolag inom Tjörns kommun	Giltig till och med Tillsvidare

Pensionspolicy medarbetare

Tjörns kommun

Innehåll

1	Inledning	3
1.1	Kollektivavtal och pensionsregelverk	3
1.2	Uppföljning	3
1.3	Kostnader	4
1.4	Beslutsordning	4
1.5	Pensionsinformation.....	4
2	Under anställningstid	5
2.1	Löneväxling till pension	5
2.2	AKAP-KL för medarbetare född 1985 eller tidigare.....	6
2.3	Möjlighet till minskad arbetstid för äldre medarbetare.....	6
3	Vid avgång	8
3.1	Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	8
3.2	Pensionsförstärkning vid förtida uttag	9
3.3	Avgångsvederlag	9

1 Inledning

Syftet med Tjörn 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 är marknadsmässigt framtagen utifrån lagregler och kollektivavtal samt möjligheter att utveckla dessa.

Tjörns 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.

1.1 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/ eller individuella överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det Tjörns kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

1.2 Uppföljning

Pensionspolicyn bör ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov på grund av förändringar i lagar, regler och kollektivavtal inom pensionsområdet.

1.3 Kostnader

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

1.4 Beslutsordning

Beslut om pensionspolicyn fattas av kommunfullmäktige. Beslut om anställdas pensionsvillkor fattas av kommunstyrelsens arbetsutskott som även är pensionsmyndighet. Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

1.5 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 personalavdelning i samarbete med extern pensionsadministratör. Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens valadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen. Kommunen tillhandahåller information om löneväxling till de som omfattas, bland annat genom årliga informationsträffar. Alla inbjudningar till informationsträffar sker på intranätet och alla anmälningar sker via webbformulär.

2 Under anställningstid

2.1 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.

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad. Maximalt får 20 procent av bruttolönen växlas per månad. Medarbetaren väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Försäkringsbolag anvisas av kommunen. 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, avslutas löneväxlingen.

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. Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren. Anmälan görs under oktober månad och gäller från första januari påföljande år. Avtalet gäller 12 månader från löneväxlingens början. Inför en ny avtalsperiod kan medarbetaren ändra belopp eller säga upp avtalet med en varseltid på minst 3 månader. I annat fall förlängs avtalet automatiskt med 12 månader.

Medarbetaren kan enbart välja att placera premien för löneväxling i av kommunen anvisade bolag. Medarbetaren väljer själv placering i traditionell förvaltning eller fondförvaltning. Görs inget val placeras pengarna i traditionell förvaltning. Återbetalningsskydd är förvalt, men kan väljas bort.

2.2 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, i nuvarande anställning i kommunen, 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.

2.3 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 till LAS-åldern eller längre kan kommunen erbjuda möjlighet till minskad arbetstid. Arbetstidsminskning beviljas efter individuell bedömning av förvaltningschef i samråd med HR-chef.

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 75 procent 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, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat, dock längst till och med den kalendermånad medarbetaren uppnår LAS-åldern. 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.

3 Vid avgång

3.1 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 förvaltningschef i samråd med HR-chef.

Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension kan ingås tidigast från den månad medarbetaren fyller 61. 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	70 %
7,5 – 20	65 %

Partiell särskild avtalspension betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen. Kompensationen för lönebortfallet under tid med partiell särskild avtalspension ska vara 60 % räknat utifrån ett pensionsunderlag enligt KAP-KLs regler. För lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp gäller infasning enligt 21 § KAP-KL, 62,5- 55 %. 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.

Hel särskild avtalspension samordnas inte med förvärvsinkomst. Partiell särskild avtalspension som erbjuds för att medarbetaren ska minska arbetstiden i syfte att vara pensionär och ledig från arbete under den frigjorda tiden, samordnas med eventuell förvärvsinkomst enligt 36 § KAP-KL. 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.

3.2 Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Som ett alternativ till särskild avtalspension enligt KAP-KL kan Tjörns kommun erbjuda enskild medarbetare att betala in extra tjänstepension från och med att medarbetaren avslutar sin anställning för att gå i pension fram till månaden innan medarbetaren fyller 65 år. Den här möjligheten kan användas vid en övertalighetssituation, där medarbetaren på grund av arbetsbrist riskerar att sägas upp från sin anställning i kommunen.

Pensionslösningen bedöms från fall till fall och förutsättningar för att kunna tillämpa denna pensionslösning är att medarbetaren fyllt 61 år, 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 förvaltningschef i samråd med HR chef.

3.3 Avgångsvederlag

För medarbetare som beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse träffas om inbetalning till tjänstepensionsförsäkring i stället för kontant utbetalning. Möjligheten gäller hela eller delar av avgångsvederlaget. Vid inbetalning till tjänstepensionsförsäkring ska beloppet som betalas till pensionsförsäkringen ökas med ett tilläggsbelopp som motsvarar skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.