



Älvkarleby  
kommun

# Pensionspolicy Älvkarleby kommun



Älvkarleby  
kommun

Antagen av: Kommunfullmäktige , 2009-02-25

Senast reviderad: 2017-10-25 § 64

Handläggare/författare: Brita-Lena Cederqvist , Personalchef

Sammanfattning .....	2
Beslutsordning.....	2
Pension till medarbetare .....	2
Allmänt .....	2
Uppdatering.....	3
Särskild avtalspension enligt överenskommelse .....	3
Pensionsförstärkning .....	4
Löneväxling till pension.....	5
Pension till högre chefer och nyckelpersoner .....	6
Alternativ KAP-KL.....	6
AKAP-KL för anställd född 1986 eller tidigare .....	7
Överenskommelsen kan träffas även om medarbetaren inte tillhör kretsen förvaltningschefer och nyckelpersoner förutsatt att han/hon uppfyller de krav som ställs i AKAP-KL. ....	7
Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL).....	7
PBF Pension till förtroendevalda före 2014-10-01 .....	8
Information om pensionsförmåner.....	9

## Sammanfattning

### Beslutsordning

Kommunstyrelsen beslutar om pensionspolicyn. Kommunstyrelsen är högsta beslutande instans när det gäller medarbetares pensionsvillkor. Kommunstyrelsens arbetsutskott är pensionsmyndighet.

Personalchef beslutar i samråd med verksamhetschef, om särskild avtalspension på heltid eller deltid samt om pensionsförstärkning på heltid enligt överenskommelse, efter individuell prövning i varje enskilt fall.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar andra pensionslösningar utöver de nämnda i pensionspolicyn samt om alternativ KAP-KL för förvaltningschefer och nyckelpersoner.

Pensionshandläggaren beslutar i normala och löpande pensionsärenden.

### Pension till medarbetare

Möjlighet till särskild avtalspension på heltid eller deltid och pensionsförstärkning på heltid efter individuell prövning.

Samtliga tillsvidareanställda i kommunen har möjlighet att löneväxla till tjänstepensionsförsäkring.

Högre chefer och nyckelpersoner har möjlighet att välja alternativ KAP-KL efter prövning av kommunstyrelsens arbetsutskott

### Allmänt

Pensionsavtalet KAP-KL innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Mot bakgrund av detta har kommunen fattat beslut om vad som ska gälla i vissa specifika pensionsfrågor. Kommunens beslut i dessa frågor beskrivs i denna pensionspolicy.

Pension till förtroendevalda före 2014-10-01 med ett uppdrag på minst 40% av heltid omfattas av reglementet PBF som antogs av Kommunfullmäktige 2002-11-26

Pension till förtroendevalda styrs av reglemente och följer bestämmelserna i OPF-KL Omställningsstöd och pension för förtroendevalda. Dessa bestämmelser antogs i sin helhet av Kommunfullmäktige 2014-10-01 med följande tillägg som beskrivs i denna policy.

## Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över vartannat år och uppdateras vid behov. Därutöver ska pensionspolicyn uppdateras när förändringar i lagar och kollektivavtal med inverkan på pensionsområdet sker.

## Tryggande av Pension

Kommunen tryggar förmånsbestämd ålderspension, pension till efterlevande samt alternativ KAP-KL med tjänstepensionsförsäkring. Premien betalas löpande.

Kommunen tryggar särskild avtalspension enligt överenskommelse, pensionsförmåner enligt PBF och OPF-KL, visstidspension enligt PA-KL samt pension intjänad före 1998 genom beskattningsrätten. Pension intjänad före 1998 redovisas i en ansvarsförbindelse, pensionsåtaganden efter 1997 redovisas delvis som en skuld i kommunens balansräkning.

## Medarbetare som fyllt 67 år

För medarbetare som uppnått 67 års ålder omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått 67 års ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.

Förslag ifrån parterna finns på att höja pensionsåldern så att rätten att arbeta kvar höjs till 69 års ålder samtidigt som det blir möjligt att ta ut allmänna pensionen från 61 år till 63 år.

Om beslut fattas av parterna enligt detta förslag gäller detta ifrån förhandlat datum.

## Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan erbjudas till samtliga medarbetare som omfattas av KAP-KL och AKAP-KL på hel- eller deltid under vissa förutsättningar.

Särskild avtalspension på deltid förutsätter att anställningen omregleras till lägre sysselsättningsgrad. Arbetstiden efter minskningen ska vara minst 50 procent av heltid. Medarbetaren ska så långt möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Särskild avtalspension på heltid eller deltid utbetalas från den överenskomna tidpunkten till 65 års ålder eller tidigare då intjänad pensionsrätt per 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen.

För att erhålla särskild avtalspension på heltid eller deltid krävs ett enskilt skriftligt avtal mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

Personalchef i samråd med verksamhetschef, tar fram underlag för beslut om erbjudande av särskild avtalspension i varje enskilt fall.

Erbjudandet kan ges till medarbetare som fyllt 62 år och som blivit eller förväntas bli övertalig under förutsättning att åtgärden bidrar till att lösa ett övertalighetsproblem hos arbetsgivaren eller i annat fall om synnerliga skäl finns.

Pensionsnivån för hel och partiell särskild avtalspension utgör 70 % av pensionsunderlaget beräknat på inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp. För inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp beräknas pensionsnivån i procent av underlaget enligt bestämmelser i KAP – KL § 34 mom. 2 (tabell för linjär avtrappning). Bestämmelserna i KAP – KL (övergångsbestämmelserna) om beräkning av sammanvägt basbelopp under åren 2006 – 2011 ska tillämpas.

Hel och partiell särskild avtalspension utges längst till och med kalendermånaden innan medarbetaren fyller 65 år och i övrigt med iakttagande av bestämmelser i KAP – KL § 32 mom. 1 b) c) och § 32 mom. 2.

Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension inbetalas under den tid då hel eller partiell särskild avtalspension utbetalas. Pensionsavgiften grundas på inkomsten av särskild avtalspensionen + eventuell lön.

Särskild avtalspension samordnas med eventuell förvärvsinkomst eller sjukersättning enligt bestämmelser i KAP – KL § 36. För medarbetarens uppgiftsskyldighet gäller bestämmelserna i KAP – KL § 37.

Som framgår av förutsättningarna fortsätter arbetsgivaren att inbetala avgifter till avgiftsbestämd ålderspension även under tid då särskild avtalspension utbetalas. Rätt till förmånsbestämd ålderspension kvarstår i förekommande fall när särskild avtalspension utbetalas. Rätten till efterlevandepension behålls under tid med särskild avtalspension.

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

## **Pensionsförstärkning**

Pensionsförstärkning kan erbjudas till samtliga medarbetare som omfattas av KAP-KL och AKAP-KL under vissa förutsättningar.

Pensionsförstärkning kan enbart utbetalas på heltid samt då medarbetaren samtidigt får intjänande pensionsrätt och/eller förmånsbestämd ålderspension från kommunen.

För att erhålla pensionsförstärkning krävs ett enskilt skriftligt avtal mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

Personalchef i samråd med verksamhetschef tar fram underlag för beslut om erbjudande av pensionsförstärkning i varje enskilt fall.

Erbjudande kan ges till medarbetare som fyllt 61 år men inte 65 år, och som blivit eller förväntas bli övertalig under förutsättning att åtgärden bidrar till att lösa ett övertalighetsproblem hos arbetsgivaren eller i annat fall om synnerliga skäl finns.

Pensionsförstärkningen utbetalas från den överenskomna tidpunkten och längst till och med kalendermånaden innan medarbetaren fyller 65 år.

Nivån samt tiden för pensionsförstärkning fastställs av personalchefen vid varje enskilt fall. Nivån på pensionsförstärkningen bör vara mellanskillnaden mellan faktiskt uttag av pension och utbetald pension vid förtida uttag. Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension inbetalas ej och samordning sker inte med andra eventuella inkomster.

Avgång med pensionsförstärkning kan påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Information om detta skall ges till medarbetaren.

## Löneväxling till pension

Samtliga medarbetare med månadslön har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med införandet av löneväxling, samt därefter vid löneöversyn eller nyanställning. Det överenskomna beloppet betalas av arbetsgivaren 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. Medarbetare som löneväxlar får därför ett premietillägg som ska motsvara skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. Premietillägget betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

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

Vid löneöversyn ska bruttolönen före växlingen användas som utgångspunkt.

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad, innan beräkning av premietillägg. Maximalt får 20 procent av bruttolönen växlas per månad. Medarbetaren väljer själv

om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om tjänstepensionsförsäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Endast försäkringsbolag som är godkända inom ramen för pensionsvalet kan väljas.

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

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren. Kommunen och medarbetaren har en ömsesidig rätt att avsluta avtalet i samband med årsskiftet. Varseltid är tre månader.

Medarbetaren kan göra ändringar i löneväxlingsavtalet en gång per år i samband med årsskiftet. Varseltid är 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 avtalet med omedelbar verkan.

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

## **Pension till högre chefer och nyckelpersoner**

Erbjudandet omfattar verksamhetschefer samt nyckelpersoner efter beslut av kommunstyrelsens arbetsutskott.

## **Alternativ KAP-KL**

Alternativ KAP-KL innebär att kostnaden för 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 KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

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

En medarbetare som omfattas av erbjudandet beslutar själv om han eller hon ska välja alternativ KAP-KL eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL. En medarbetare som valt att



omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Medarbetaren väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om tjänstepensionsförsäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas temporärt till familjen som en månadsvis efterlevandepension om den anställde avlider.

Endast försäkringsbolag som är godkända inom ramen för pensionsvalet kan väljas.

Pensionen kan 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 fem år.

### **AKAP-KL för anställd född tidigare än 1986**

Individuell överenskommelse kan träffas om att den anställde ska omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL enligt regler som anges i AKAP-KL.

Överenskommelsen kan träffas även om medarbetaren inte tillhör kretsen verksamhetschefer och nyckelpersoner förutsatt att han/hon uppfyller de krav som ställs i AKAP-KL.

Möjligheten gäller då i första hand nyckelpersoner.

### **Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL)**

OPF-KL tillämpas på förtroendevalda som nyttillträder ett uppdrag efter valet 2014 eller senare. Kommunstyrelsen är kommunens pensionsmyndighet som har till uppgift att tolka och tillämpa pensions- och omställningsbestämmelserna.

Tillträdesdag för fritidspolitiker bestäms vara det datum de tillträder uppdraget efter valet år 2014 och riktlinjer gällande omställningsinsatser kan först bli aktuella efter fyra års uppdrag, varför dessa ännu inte är framtagna.

Pensionsbestämmelsen innefattar en avgiftsbestämd ålderspension och gäller för samtliga förtroendevalda. Pensionsavgifterna avsätts varje år till en pensionsbehållning och skulle pensionsavgiften under året blir lägre än 1,5 % av inkomstbasbeloppet utbetalas den istället ut till förtroendevald.

OPF-KL gäller inte för förtroendevalda som vid tillträdet har rätt till egenpension på grund av anställning eller annat pensionsreglemente och inte heller för de som har uppnått 67 års ålder vid tillträdet av uppdraget.

### **PBF Pension till förtroendevalda före 2014-10-01**

Bestämmelserna gäller för politiker, heltidssysselsatta eller minst 40 % av heltid och består av följande förmåner:

Egenpension

Visstidspension

Sjukpension

Ålderspension

Avgångsersättning

Efterlevandepension till vuxen och barnpension

Livränta.

## Information om pensionsförmåner

Enligt KAP-KL, "Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar" är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetarna informeras om de pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet genom att medarbetarna via KPA Pension får årlig information om de intjänade pensionsförmånerna. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av pensionsprognos.

Avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen får respektive medarbetare information från det försäkringsbolag som valts.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen får information och valblankett av Pensionsvalet PV AB.

Medarbetare i kommunen och förtroendevalda kan vända sig till Älvkarleby kommuns pensionshandläggare för att få svar på sina frågor. Pensionshandläggaren informerar regelbundet om tjänstepensionen via intranätet. Pensionsträffar riktade till medarbetare som närmar sig pensionsåldern genomförs även tillsammans med Pensionsmyndigheten och/eller KPA.

Utöver ovanstående erbjuder kommunen information enligt nedan.

- Information om löneväxling  
Kommunen tillhandahåller skriftlig information om möjligheten att löneväxla till tjänstepensionsförsäkring.
- Information om AKAP-KL
- Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om alternativ AKAP-KL till dem som omfattas av erbjudandet.
- Pensionsavgång  
Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. I god tid innan pensionsavgången informeras sedan medarbetaren om pensionsbeloppets storlek. För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, ska medarbetaren vända sig till det försäkringsbolag som valts.