

Kommunstyrelsen

Policy

Pensionspolicy

Ärendenummer KS 2022/265

Dokumentinformation

Fastställt av Kommunfullmäktige, 2023-01-30, § 11

Gäller från och med 2023-30-01

Ersätter Pensionspolicy fastställd 2015-08-21, § 147

Framtaget av Anna Elmgren, HR-chef



Innehåll

Pensionspolicy.....	3
Kollektivavtal och pensionsregelverk	3
Uppföljning.....	3
Kostnader.....	3
Pensionsinformation	3
Löneväxling till pension.....	3
Minskad arbetstid 80-80-100.....	4
Vid avgång.....	4
Pension till förtroendevalda.....	5

Pensionspolicy

Älmhults kommuns pensionspolicy ska 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 kommunens pensionsåtagande gentemot medarbetarna i ett samlat dokument.

Älmhults 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 möjlighet att anpassa arbetstidslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar.

Kollektivavtal och pensionsregelverk

Från 1 januari 2023 gäller pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension) för samtliga medarbetare. Medarbetare som omfattas KAP-KL och pågående intjänande till FÅPEN (Förmånsbestämd pension) erbjuds att gå över till AKAP-KR.

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. Beslut om pensionspolicyn och om medarbetares pensionsvillkor fattas av kommunstyrelsen som är kommunens pensionsmyndighet.

Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt AKAP-KR ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen. Kommunen uppfyller informationskravet i samarbete med extern pensionsadministratör, då medarbetarna informeras om de intjänade pensionsförmånerna

Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet gruppvis information riktad till anställda som närmar sig pensionsåldern. På kommunens intranät finns information om löneväxling samt länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör.

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 medarbetare. Lönevaxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringar eftersom dessa baseras på faktiskt utbetalad lön.

Lönevaxling lämpar sig för den som även efter lönevaxlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp. Lönevaxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Medarbetare som lönevaxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna lönevaxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutraliteten innebär att lönevaxlingen 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 semesterlönstillägg och sjukavdrag.

Lönevaxlingen 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 lönevaxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har medarbetaren och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp lönevaxlingen med omedelbar verkan.

Minskad arbetstid 80-80-100

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 HR chef i samråd med ansvarig chef, efter individuell bedömning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda som arbetar mins 75%, och det innebär att medarbetaren tillåts minska sin arbetstid till lägst 80 % av sin sysselsättningsgrad. Medarbetaren ska ha fyllt 62 år och det gäller fram till 65 år.

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.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen. Arbetstidsminskningen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre.

Vid avgång

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension sker efter arbetstagarens ansökan i enlighet med vad som överenskommits mellan arbetstagaren och försäkringsgivaren, dock tidigast från 60 års ålder.

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.

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.

Pension till förtroendevalda

För förtroendevald gäller pensionsavtal OPF-KL (Omställningsstöd och pension för förtroendevalda). Avtalet gäller för förtroendevalda som valdes för första gången i samband med valet 2014 eller senare. Avtalet gäller även för de som inte omfattas av PBF (Pension och avgångsersättning för förtroendevalda) eller äldre avtal. OPF-KL innehåller dels ett omställningsstöd, dels pensionsavtal. Avtalet gäller från 2015-01-01.