

Pensionspolicy för Västerviks kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2015-12-14, § 283 att gälla från 1 januari 2016.

Bakgrund

I och med tillkomsten av KAP-KL samt AKAP-KL har det tillkommit en del områden där varje enskild arbetsgivare måste ta vissa beslut. Det har även öppnats upp möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda samt alternativ att trygga dessa utfästelser. Kommunens pensionspolicy ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras inom kommunen. I riktlinjerna finns beskrivet hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Policyn samt dess bilagor gäller för samtliga anställda inom kommunen samt dess ägda bolag som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL som pensionsavtal. Utöver detta gäller policyn i valda delar för kommunens förtroendevalda.

Syfte

Policyn ska effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader. Pensionspolicyn ska medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp. Pensionsförmånerna ska hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal. Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen ska hanteras.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över vart tredje år eller då det finns behov att den uppdateras. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Övergripande och strategiska frågor avseende policyn beslutas av fullmäktigt. Ansvaret över riktlinjerna vilar på kommunstyrelsen. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på respektive förvaltningschef i samråd med HR-funktionen. Pensionsmyndighet är kommunfullmäktiges presidium.

Pension för anställda

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller KAP-KL fr.o.m. 2006 eller AKAP-KL fr.o.m. 2014. Anställd med rätt till förtidspension/sjukbidrag/sjukersättning vid övergången till AKAP-KL, KAP-KL respektive PFA kvarstår i det äldre pensionsavtalet PA-KL, PFA eller KAP-KL.

KAP-KL gäller inte för arbetstagare som tillträder en anställning efter det att han eller hon har fyllt 67 år. Avtalet ger möjlighet för anställd som är född före 1986 att ansöka om att tillhöra AKAP-KL istället för KAP-KL. Västerviks kommun är dock mycket restriktiv med att godkänna sådan begäran. Beslut tas ensidigt av arbetsgivaren.

Pension och förmåner för förtroendevalda

Framgår av Bilaga 1 till denna policy.

Information till anställda

Framgår av Bilaga 2 till denna policy.

Möjliga pensionslösningar vid tidigare avgång eller nedtrappning före 65 års ålder

Framgår av Bilaga 3 till denna policy.

Utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Framgår av Bilaga 4 till denna policy.

Västerviks kommuns pensionsplan

Samtliga anställda med en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag erbjuds alternativ om enskild pensionslösning utifrån riktlinjerna om Alternativ pensionslösning som följer av Bilaga 5 till denna policy.

Löneväxling mot pension

Anställd kan erbjudas att växla bruttolön mot pensionsavsättning efter godkännande av personalchefen. Växlingen ska ske enligt regelverk i Bilaga 6 till denna policy.

Riktlinjer avseende pension för förtroendevalda

Som heltidspolitiker, och till viss del deltidspolitiker, gäller antingen OPF-KL eller äldre pensionsreglemente beroende på när uppdragstagaren tillträdde sitt uppdrag.

Reglementena gäller för heltidssysselsatt politiker samt deltidssysselsatt med en uppdragstid motsvarande 40 % av heltidsersättning inom kommunen.

Vid utbetalning av ålderspensionsförmåner (från 61 år) som följer av PBF-V är två (2) PBB fritt från inkomstsamordning.

Hos kommunen gäller OPF-KL för alla förtroendevalda som väljs första gången i samband med valet 2014 eller senare samt för de som ej omfattats av PRF-KL/PBF-V eller äldre avtal tidigare. Förtroendevald som tidigare har omfattats av PBF-V eller äldre reglementen kvarstår i detta system.

OPF-KL innehåller dels ett omställningsstöd och dels pension.

Omställningsstödet är ett ekonomiskt tidsbegränsat stöd kombinerat med aktiva omställningsinsatser.

Till skillnad mot omställningsstödet gäller bestämmelserna om pension oavsett uppdragets omfattning. Pensionsförmånerna avser avgiftsbestämd ålderspension, sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd. Pensionsavgift sätts av på de årliga kontanta ersättningarna. Pensionsavgiften uppgår till 4,5 % av pensionsgrundande inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på pensionsgrundande inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp. Vid små pensionsavgifter utbetalas detta kontant istället för att avsättas som pension.

Pensionsavsättningen gäller både för nyvalda samt för omvalda fritidspolitiker. Pensionsavsättningen kan som längst pågå till 75 års ålder. En förutsättning är att uppdraget har påbörjats innan 67 års ålder.



Riktlinjer avseende information till anställda

Nyanställda

Som en del av introduktionen till anställningen ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen. Informationen finns tillgänglig på kommunens intranät och innehåller även uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor.

Avgiftsbestämd ålderspension

Den nyanställde ska skriftligen informeras genom valpaket från valcentralen om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

Under anställningstiden

Den anställde med pensionsrätt ska få årlig information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen ska vara skriftlig och så långt det är möjligt lämnas i ett samlat pensionsbesked.

Informationen bör bland annat innehålla uppgift om förmånerna storlek, pensionsgrundande lön, tjänstetid och historiska anställningar.

Inför pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

Anställda som inom en snar framtid ska gå i pension ska få möjlighet till muntlig information om de förmåner som de har rätt till enligt allmän- och tjänstepension.



Riktlinjer avseende möjliga pensionslösningar vid tidigare avgång eller nedtrappning före 65 års ålder

Särskild Avtalspension

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställde utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av efter särskilt beslut för att t.ex. underlätta generationsskiften, nedtrappning, omstrukturering m.m.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Beslut om särskild avtalspension träffas i särskilda fall genom överenskommelse med anställd i kommunen om avgång med särskild avtalspension före 65 års ålder. Beslutet fattas av förvaltningschef och HR-chef.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställde och av arbetsgivaren som företräds av förvaltningschef och HR-chef.

Omfattning

Hel SAP kan tidigast utges från den kalendermånad då arbetstagaren fyller 61 år.

SAPen upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 971231 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen.

Partiell SAP kan utges som längst till 67 års ålder.

Förmånsnivå

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

Pensionsavgifter

Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med SAP, beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av SAPen.

Samordning

Ingen samordning sker med annan förvärvsinkomst

Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen ska anses som genast påbörjande. Den anställda får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av förmånsbestämd ålderspension motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år.

Tryggande av SAP

Tryggandet av den särskilda avtalspensionen samt ev. tilläggsbelopp kan antingen ske genom inbetalning till ett försäkringsbolag som ett engångsbelopp eller administreras som en löpande utbetalning via kommunens pensionsadministratör.

Avgångsvederlag

Kommunen kan välja att istället för SAP utge ett avgångsvederlag. Den anställda har möjlighet att omvandla avgångsvederlaget till pensionspremie. Beslut om avgångsvederlag fattas av förvaltningschef tillsammans med HR-chef.

Riktlinjer avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Återbetalning av för mycket utbetald pension

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 5 % av ett PBB eller 1.000 kr

Utbetalning av små förmåner

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande PBB kommer kommunen att istället omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp.

Utbetalning av små pensionsavgifter

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall (förutsatt att beloppet är 100 kr eller mer) betalas det ut som en kontant utbetalning och sker senast den 31 mars året efter intjänandet. Belopp under 100 kr utbetalas ej. För anställd som omfattas av AKAP-KL är motsvarande procentsats 1,5 %.



Riktlinjer för Alternativ tjänstepension

1. Inledning

Avtalet "Kollektivavtalad Pension-Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL

Hos Västerviks kommun erbjuds nedanstående kategorier (punkt 2) att teckna s.k. Alternativ pensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspension (FÅP), d.v.s. pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Västerviks kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Medarbetare som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel.

För de medarbetare som väljer att kvarstå i ursprunglig KAP-KL, kan val av Alternativ pensionslösning göras senare. Kravet är då att medarbetaren vid detta senare tillfälle har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Alternativ pensionslösning kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för Alternativ pensionslösning.

Västerviks kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av Alternativ pensionslösning än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma hos Västerviks kommun.

2. Personkrets

Västerviks kommun erbjuder Alternativ pensionslösning till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:



- Omfattas av KAP-KL.
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Västerviks kommun
- Har en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag
- Uppbär vid inträdet i planen en lön hos Västerviks kommun motsvarande 7,5 i pensionsunderlag eller mer
- Har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till 8,5 inkomstbasbelopp

3. Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Västerviks kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Västerviks kommun, att istället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Västerviks kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, s.k. slutbetalning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

4. Val av utformning av Alternativ pensionslösning

Den medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Västerviks kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

4.1. Premieunderlag för Alternativ pensionslösning

Premien för försäkringar enligt Alternativ pensionslösning kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Västerviks kommun annars skulle ha haft för

en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL. Kostnadsneutralitet gäller för Västerviks kommun.

4.2. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

4.3 Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökad efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Västerviks kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

4.4. Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för Alternativ pensionslösning ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

5. Konsekvenser av att välja Alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Västerviks kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension).

Genom att välja Alternativ pensionslösning tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Västerviks kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

6. Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

7. Löneökning/löneminskning

Om medarbetare inom personkretsen får löneökning så att hans pensionsunderlag överstiger 8,5 inkomstbasbelopp, ska han erbjudas att välja Alternativ pensionslösning.

Om medarbetare som valt Alternativ pensionslösning får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen.

8. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Västerviks kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av Västerviks kommun.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning, ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

9. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer

Riktlinjer för löneväxling till pension

1. Inledning

En löneväxling innebär att den anställda byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande.

Västerviks kommun har upphandlat valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

2. Personkrets

Västerviks kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Har en lön som överstiger 8,5 inkomstbasbelopp

3. Grundregler

- Pensionsåldern är 65 år.
- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.
- Premiebetalning kan ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställda som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

4. Storleken på växlingen

Det belopp som den anställda avstår varje månad måste uppgå till minst 500 kr. Utöver den bruttolön som den anställda avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställda väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en ev. förändring av de sociala avgifterna eller löneskatten och är således inget fast belopp.

5. Val av utformning av löneväxlingen

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

5.1. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

5.2 Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Västerviks kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

6. Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till personalavdelningen. Ändring kan ske maximalt två gånger per år.

7. Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan ev. ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för löneöversynen.

8. Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig ledighet (dock ej semester) eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.

9. Särskild överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla ska en särskild överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

10. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet av ev. löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Västerviks kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av kommunen.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.

11. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer