

Handläggare

Eva Jansson
Tfn 0142-850 63

Kommunstyrelsen

Pensionspolicy - missiv

Bakgrund

Mjölby kommun har inte någon gällande pensionspolicy. Mjölby kommun har däremot riktlinjer för äldre medarbetare där viss pensionsavsättning kan göras när äldre medarbetare erbjuds att sluta för att undvika att yngre medarbetare sägs upp vid arbetsbrist dvs. i kompetensförsörjningssyfte. Riktlinjerna ger också möjlighet till viss nedtrappning innan pension.

Nu gällande pensionssystem kombinerat med gällande tjänstepensionsavtal öppnar upp för alternativa lösningar för individen att spara till pensionskapital och/eller för att kunna gå ned i tid innan pensionen. Ytterligare möjlighet kommer att kunna ges i kombination med med lokalt anpassade erbjudande i kompetensförsörjningssyfte för äldre medarbetare, att gå ned i tid eller att avsluta anställningen tidigare än 65 år.

Sammanfattning

Föreslagen pensionspolicy ger Mjölby kommuns medarbetare alternativa lösningar gällande val av egen pension vilket ligger i linje med dagens arbetsliv. I kompetensförsörjningssyfte ger pensionspolicyn rätt signal till medarbetare, att arbeta kvar i kommunen och till personer som söker arbete i kommunen, att vilja arbeta i kommunen.

Kommunstyrelsen föreslår besluta

- att** anta föreslagen pensionspolicy för Mjölby kommun.
- att** idag gällande riktlinjer för äldre medarbetare utgår som egna riktlinjer.

Kommunstyrelsens förvaltning

Missiv

Datum

2015-11-12

Diarienummer

KS/2015:101

Yvonne Stolt
Personalchef

Pensionspolicy

Antagen av:

Dokumentansvarig: Yvonne Stolt 2015-11-12

Innehåll

Inledning	3
Uppdatering	3
Beslutsordning	3
Pension till medarbetare	3
Pensionsavgift till äldre medarbetare	4
Löneväxling	4
Förutsättningar	4
Kostnadsneutralitet	4
Individuellt avtal	5
Information/övrigt	5
AKAP-KL för medarbetare födda 1985 eller tidigare	5
Tilläggsavgifter	5
Alternativ KAP-KL för förvaltningschefer födda 1985 eller tidigare	6
Förutsättning	6
Eget val	6
Utbetalning	6
Omställning	7
Nedsättning av sysselsättningsgrad	7
Beslut	7
Pensionsförstärkning vid avgång innan 65 års ålder	7
Information/övrigt	8
Medarbetare som fyllt 61 år men inte 63 år	8
Medarbetare som fyllt 63 år men inte 65 år	8
Beslut	8
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	8
Hel särskild avtalspension	9
Pensionsavgifter hel särskild avtalspension	9
Partiell särskild avtalspension	10
Pensionsavgifter partiell särskild avtalspension	10
Samordning	10
Information	10
Tryggande av kommunens pensionsåtagande	11
Pensionsinformation	11
Information om pensionsval och valblankett	11
Nyanställda	11
Informationsträffar	11
Information om löneväxling	12
Information om alternativ KAP-KL	12
Övrigt	12

Inledning

Intresset för pensionsfrågor har ökat under de senaste åren. Det beror bland annat på de individuella valmöjligheterna som finns inom det allmänna pensionssystemet men även i allt större utsträckning inom de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna på arbetsmarknaden. Tjänstepensionsavtalen för medarbetare innehåller möjligheter till lokala överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det som gäller i specifika pensionsfrågor, vilka pensionsmöjligheter anställda kan omfattas av samt hur kommunen tryggar sina pensionsåtaganden.

Mjölby 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.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över vart fjärde år. Översyn och uppdatering kan också behöva göras på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn. Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet avseende pensionsvillkor för anställda. Pensionsfrågor beslutas utifrån gällande delegationsordning.

Pension till medarbetare

<i>KAP-KL gäller fr. o m 2006-01-01*</i>	<i>AKAP-KL gäller fr. o m 2014-01-01**</i>
Medarbetare födda 1985 eller tidigare.	Medarbetare födda 1986 eller senare. Medarbetare född 1985 eller tidigare och som vid nyanställning särskilt begär detta.

** Medarbetare som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL utan istället av det tidigare pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället.*

*** Medarbetare som före 2014 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av AKAP-KL utan istället av det pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället.*

Pensionsavgift till äldre medarbetare

Kommunen kan i syfte att underlätta kompetensförsörjning träffa en individuell överenskommelse om att pensionsavgifter ska betalas in till avgiftsbestämd pension för medarbetare som tillträder anställningen efter den i 32 § LAS angivna åldern (67 år).

Löneväxling

För att underlätta kompetensförsörjning erbjuder kommunen möjlighet till löneväxling.

Förutsättningar

Tillsvidareanställd medarbetare som inte fyllt 65 år erbjuds möjligheten att löneväxla till pension. Löneväxling vänder sig i första hand till medarbetare som även efter växlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

Allmänt

Löneväxlingen innebär att medarbetaren varje månad avstår en del av sin bruttolön. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Eget val

Lägsta månadsbelopp att växla är 400 kronor och högsta är 20 procent av bruttolönen, dock maximalt 10 000 kronor per månad.

Medarbetaren 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 om medarbetaren avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Kostnadsneutralitet

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen vilket innebär att medarbetare som löneväxlar får ett tilläggsbelopp utöver det överenskomna löneväxlingsbeloppet.

Tilläggsbeloppet utgörs av skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt samt avgifter till avtalsförsäkringarna (med undantag för tjänstepension). Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till den tjänstepensionsförsäkring som den anställde valt.

Kommunen har rätt att ändra tilläggsbeloppets storlek om ovanstående skatter förändras.

Exempel: För en medarbetare som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 059 kronor till pensionsförsäkringen.

Kostnadsneutraliteten innebär även att löneväxlingen inte ska påverka medarbetarens ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerevisioner samt för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Individuellt avtal

Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren.

Information/övrigt

Löneväxlingen kan påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

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.

AKAP-KL för medarbetare födda 1985 eller tidigare

Kommunen erbjuder förvaltningschefer och motsvarande samt nyckelpersoner möjligheten att omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL om han eller hon särskilt begär detta vid anställningstillfället.

Möjligheten gäller för medarbetare där den fasta kontanta månadslönen överstiger 62,5 procent av inkomstbasbeloppet.

Medarbetare som valt att omfattas av AKAP-KL kan inte återgå till KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Kommunen ska informera berörd facklig organisation minst 21 dagar innan åtgärden.

Tilläggsavgifter

Eventuella tilläggsavgifter ska beräknas med hänsyn till de förutsättningar som fastställts i de riktlinjer som centrala kollektivavtalsparter tagit fram.

Alternativ KAP-KL för förvaltningschefer födda 1985 eller tidigare

Kommunen kan i syfte att underlätta kompetensförsörjning och för att behålla högre chefer erbjuda alternativ KAP-KL enligt nedan.

Förutsättning

Med högre chef avses förvaltningschef och medarbetare med motsvarande befogenheter. Med motsvarande befogenheter som förvaltningschef avses medarbetare som agerar på direkt uppdrag av styrelse, nämnd eller annat politiskt organ. Dessa befogenheter ska även framgå i medarbetarens anställningsavtal.

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer arbetsgivarens pensionspolicy.

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och premien motsvarar den premie som kommunen skulle ha betalat för försäkring av förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Eget val

Den som omfattas av erbjudandet beslutar själv om han eller hon ska acceptera alternativ KAP-KL, eller fortsätta omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL.

Medarbetare som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen hos kommunen består.

Medarbetaren väljer om premien ska placeras i en traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd eller ej.

Utbetalning

Pensionen betalas ut enligt vid var tid gällande regler för tjänstepensionsförsäkring, för närvarande 55 års ålder. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

Omställning

Nedanstående åtgärder beslutas fullt ut av kommunen och innebär i sig ingen utfästelse om förmåner för medarbetare. Möjligheterna nedan förutsätter enskilda överenskommelser som beslutas från fall till fall.

Nedsättning av sysselsättningsgrad

Medarbetare kan i särskilt fall beviljas nedsättning av sysselsättningsgrad till lägst 50 procent.

Kommunen kan erbjuda nedsättning av medarbetares sysselsättningsgrad i kompetensförsörjningssyfte för att behålla medarbetare som uppnått en viss ålder eller vid konstaterad övertalighet vid arbetsbrist.

Medarbetare som kan omfattas av erbjudandet ska

- ✓ ha fyllt 61 år
- ✓ i direkt anslutning till den nedsatta sysselsättningsgraden innehaft en tillsvidareanställning hos kommunen de närmaste 5 åren
- ✓ ha en tillsvidareanställning om lägst 75 procent
- ✓ fransäga sig anspråk på återanställning till högre sysselsättningsgrad

Som pensionsgrundande lön för tjänstepension tillgodoräknas den lön som gällde innan nedsättningen av sysselsättningsgraden så länge som anställningen består, dock längst t o m månaden innan den då medarbetaren fyller 65 år.

I samband med nedsättning av sysselsättningsgraden omregleras anställningen. Kommunen kan, om arbetsrättsliga regler äger tillämpning, säga upp överenskommelse om nedsättning av sysselsättningsgraden.

Beslut

Beslut fattas av förvaltningschef efter samråd med personalchef och närmast ansvarig chef.

Pensionsförstärkning vid avgång innan 65 års ålder

Medarbetare kan i särskilt fall beviljas pensionsförstärkning vid avgång från anställning innan 65 års ålder. Pensionsförstärkningen är inte semester eller pensionsgrundande och är densamma under hela utbetalningstiden, utan indexering, och är skattepliktigt för medarbetaren.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

Kommunen kan erbjuda pensionsförstärkning vid konstaterad arbetsbrist där lämplig omplacering inte kan genomföras. Kommunen kan även bevilja pensionsförstärkning vid definierat behov av intern rörlighet i syfte att säkerställa kommande kompetensförsörjningsbehov.

Medarbetare som kan omfattas av erbjudandet måste ha

- ✓ fyllt 61 år, samt
- ✓ i direkt anslutning till arbetstidsminskningen innehaft en tillsvidareanställning hos kommunen de närmaste 5 åren.

Medarbetaren väljer själv om han eller hon i samband med avgång från anställning vill göra ett förtida uttag av tjänstepension eller avstå från sådant uttag.

Pensionsförstärkning beräknas i förhållande till grundanställningens sysselsättningsgrad.

Information/övrigt

Innan överenskommelse träffas ska medarbetaren beredas möjlighet att med arbetsgivarens hjälp skaffa sig fullständig klarhet om de privatekonomiska konsekvenserna av ett förtida uttag av tjänstepension.

Medarbetare som fyllt 61 år men inte 63 år

Pensionsförstärkning betalas ut varje månad från och med avgångstidpunkten fram till månaden innan medarbetaren fyller 65 år. Beloppet ska motsvara 10 procent av den vid avgångstidpunkten aktuella månadslönen. Beloppet måste dock ligga inom intervallet 5 procent till 8 procent av aktuellt års prisbasbelopp.

Medarbetare som fyllt 63 år men inte 65 år

Pensionsförstärkning betalas ut varje månad från och med avgångstidpunkten fram till månaden innan medarbetaren fyller 65 år. Beloppet ska motsvara 15 procent av den vid avgångstidpunkten aktuella månadslönen. Beloppet måste dock ligga inom intervallet 7,5 procent till 12 procent av aktuellt års prisbasbelopp.

Beslut

Beslut fattas av förvaltningschef efter samråd med personalchef och närmast ansvarig chef.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension enligt överenskommelse är ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet vid övertalighet och omorganisationer i de fall där andra åtgärder inte kan tillämpas. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

Särskild avtalspension kan beviljas medarbetare som

- ✓ Bör ha fyllt 63 år

- ✓ Har minst 10 års sammanhängande anställningstid hos kommunen i direkt anslutning till avgången

Särskild avtalspension kan som längst betalas ut

- ✓ till och med månaden innan medarbetaren fyller 65 års eller
- ✓ till tidigare månad om intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut från arbetsgivaren
- ✓ till den vid tidpunkten gällande LAS ålder (den i 32 § LAS angivna åldern 67 år) i de fall partiell särskild avtalspension beviljats med hänsyn till kompetensväxling

För medarbetare som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension ska tiden från avgången till månaden innan medarbetaren fyller 65 år tillgodoräknas som pensionsgrundande.

Under tid med rätt till särskild avtalspension gäller skyddet avseende pension till efterlevande.

I den mån kommunen finner det lämpligt att bevilja särskild avtalspension sker detta enligt nedan

Hel särskild avtalspension

Kommunen kan bevilja hel särskild avtalspension i samband med övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall.

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt det kollektivavtal som gäller för medarbetaren vid tidpunkten. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	60 %

Pensionsavgifter hel särskild avtalspension

Under tid med särskild avtalspension betalar kommunen pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension. Avgiftsunderlaget motsvarar 1/12 av pensionsunderlaget för varje månad det föreligger rätt till särskild avtalspension, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret.

Partiell särskild avtalspension

Kommunen kan bevilja partiell särskild avtalspension i samband med övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall. I syfte att säkerställa kommunens verksamhet kan även partiell avtalspension beviljas i samband med kompetensväxling.

Anställningen omregleras permanent till en lägre sysselsättningsgrad. För att kommunen ska kunna erbjuda ett arbete är den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter omregleringen 40 procent av heltid.

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt det kollektivavtal som gäller för medarbetaren vid tidpunkten. Pensionens storlek motsvarar den som gäller för hel särskild avtalspension (se ovan) i den omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Pensionsavgifter partiell särskild avtalspension

Under tid med särskild avtalspension betalar kommunen även in pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension avseende den del som motsvarar arbetstidsminskningen.

Avgiftsunderlaget för denna del motsvarar 1/12 av pensionsunderlaget - i förhållande till arbetstidsminskningen - för varje månad som det föreligger rätt till särskild avtalspension. Uppräkning sker med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till det år sysselsättningsgraden omreglerades.

Samordning

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst motsvarande ett prisbasbelopp per år från annan anställning än hos arbetsgivaren undantas dock från samordning.

Om medarbetare som beviljats särskild avtalspension utför arbete utan ersättning eller mot låg ersättning, eller får annan ersättning än förvärvsinkomst, kan kommunen besluta att minska pensionen med uppskattad inkomst, som kan anses vara skälig.

Medarbetaren är skyldig, enligt kommunens anvisningar, att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete (ex. medarbetare som äger aktiebolag och tar ut lön utan ev. kapitalvinst) med mera som behövs för beräkning av pension.

Information

Avgång med särskild avtalspension kan påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Kommunen utger inte någon kompensation för detta.

Innan överenskommelse träffas ska medarbetaren beredas möjlighet att med arbetsgivarens hjälp skaffa sig fullständig klarhet om de privatekonomiska konsekvenserna av särskild avtalspension.

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Kommunen tryggar för närvarande sina pensionsåtaganden på nedanstående sätt.

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Årlig inbetalning av premie görs till den försäkring som medarbetaren har valt.
Förmånsbestämd ålderspension	Intjänad pension skuldförs och tryggas genom beskattningsrätten.
Pension till efterlevande	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med inträffat dödsfall.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension och tryggas genom beskattningsrätten.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten och redovisas som en ansvarsförbindelse.
Alternativ KAP-KL	Tryggas genom tjänstepensionsförsäkring. Månadsvis premieinbetalning till den försäkring medarbetaren har valt.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

Information om pensionsval och valblankett

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens externa valcentral.

Nyanställda

Nyanställda får information om pensionen tillsammans med anställningsbeslutet. I introduktionen på arbetsplatsen ingår pensionsinformation.

Informationsträffar

Arbetsgivaren anordnar regelbundna informationsträffar för såväl dem som inom kort ska gå i pension men också för dem som har några år kvar och i fortfarande kan påverka sin pension.

Information om löneväxling

Medarbetare får individuell genomgång av sin pension med handläggare från KPA.

Information om alternativ KAP-KL

Medarbetare får individuell genomgång av sin pension med handläggare från KPA.

Övrigt

Medarbetare kan vända sig direkt till kommunens pensionshandläggare med individuella pensionsfrågor.

§ 35**KS/2015:101****Pensionspolicy**

Mjölby kommun saknar en pensionspolicy och eftersom intresset för pensionsfrågor ökat under de senaste åren har personalkontoret tagit fram förslag på pensionspolicy.

Intresset har ökat därför att det finns individuella valmöjligheter inom det allmänna pensionssystemet men även i allt större utsträckning inom de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna på arbetsmarknaden. Tjänstepensionsavtalen för medarbetare innehåller möjligheter till lokala överenskommelser.

Pensionspolicyen beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor, vilka pensionsmöjligheter anställda och förtroendevalda kan omfattas av samt hur kommunen tryggar sina pensionsåtaganden.

Mjölby 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.

Vid dagens sammanträde i personalutskottet presenteras och diskuteras förslaget som kommer att ytterligare bearbetas inför kommunstyrelsens behandling av ärendet.

Personalutskottet beslutar

att utan förslag hänskjuta ärendet till kommunstyrelsen för beslut.

Beslutet skickas till:

Akten

Kommunstyrelsen