



Vimmerby
kommun

Pensionspolicy för Vimmerby kommun

Antagen av Kommunfullmäktige
2015-09-28 § 198

Innehållsförteckning

INLEDNING	5
BAKGRUND	5
SYFTE	5
UPPDATERING	5
BESLUTSORDNING	5
PENSION FÖR ANSTÄLLDA	6
INDIVIDUELL DEL	6
PENSION FÖR FÖRTROENDEVALDA	6
INFORMATION	7
NYANSTÄLLDA	7
DET INDIVIDUELLA VALET	7
INFÖR PENSIONSavgång	7
PENSIONSgrundande ledigheter	7
PENSIONSgrundande avlöningsförmåner	7
SÄRSKILD AVTALSPENSION	7
OMFATTNING	8
FÖRMÅNSNIVÅ	8
PENSIONSavgifter	8
SAMORDNING	8
FÖRMÅNSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	8
KOMPENSATION FÖR ALLMÅN PENSION	8
VIMMERBY KOMMUNS PENSIONSPLAN	8
LÖNEVÄXLING MOT PENSION	8
ÅTERBETALNING AV FÖR MYCKET UTBETALD PENSION	9

UTBETALNING AV SMÅ FÖRMÅNER	9
UTBETALNING AV SMÅ PENSIONSavgifter.....	9
BILAGA 1	10
ALTERNATIV KAP-KL	10
VILKA OMFATTAS.....	10
INNEHÅLL	10
ÅLDERSPENSION.....	10
EFTERLEVANDEPENSION.....	11
PREMIEBEFRIELSE	11
PENSIONSGRUNDANDE LÖN	11
ÖVRIGA ÅLDERSPENSIONSFORMÅNER OCH SJUKFORMÅNER.....	11
RÅDGIVNING	11
SPECIELLA ÖVERENSKOMMELSER.....	11
BILAGA 2	12
RIKTLINJER FÖR LÖNEVÄXLING TILL PENSION.....	12
INLEDNING	12
PERSONKRETS	12
GRUNDREGLER	12
STORLEKEN PÅ VÄXLINGEN.....	12
VAL AV UTFORMNING AV LÖNEVÄXLINGEN	13
TRADITIONELL- ELLER FONDFÖRSÄKRING	13
EFTERLEVANDESKYDD.....	13
FÖRÄNDRING AV FÖRSÄKRINGSLÖSNINGEN.....	13
LÖNEUNDERLAG	13
VID SJUKDOM/LEDIGHET	13
SÄRSKILD ÖVERENSKOMMELSE.....	14
RÅDGIVNING	14
ANSVAR FÖR RIKTLINJERNA	14

Inledning

Bakgrund

Pensionspolicyn är ett strategiskt dokument som ska medverka till att uppfylla visionen om Vimmerby kommun som en attraktiv arbetsgivare. Pensionspolicyn ska användas som ett av flera instrument för att långsiktigt trygga verksamheten vad gäller personal-/kompetensförsörjning och ekonomi.

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, hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor skall bedrivas.

Syfte

Pensionspolicyn skall medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp.

Pensionsförmånerna skall hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal.

Policyn skall effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner, vilket ska bidra till sänkta kostnader.

Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn, som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen skall 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 beslutas av kommunstyrelsen. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på personalavdelningen.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet.

Pension för anställda

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller KAP-KL fr.o.m. 060101 samt i förekommande fall AKAP-KL fr.o.m. 140101. Anställd med rätt till förtidspension eller sjukbidrag vid övergången till KAP-KL respektive AKAP-KL kvarstår i det äldre pensionsavtalet PFA eller KAP-KL.

KAP-KL/AKAP-KL gäller inte för arbetstagare som tillträder en anställning efter det att han eller hon har fyllt 67 år.

Individuell del

Kommunen betalar ut maximal avgiftsbestämd ålderspension och har även betalat ut hela det historiska intjänandet.

Pension för förtroendevalda

Heltids- och deltidspolitiker:

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och deltid. Med deltid avses förtroendevalda som har arvode motsvarande minst 40 procent av arvodet för kommunstyrelsens ordförande.

Förvärvsinkomster upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBFs regler.

Kommunfullmäktige har antagit OPF-KL 2014-12-15 § 248, att gälla för alla förtroendevalda som väljs första gången vid valet 2014 eller senare samt för de som ej omfattats av PBF eller äldre avtal tidigare. Förtroendevald som tidigare har omfattats av PBF eller äldre reglementen kvarstår i detta system.

OPF-KL innehåller dels ett omställningsstöd och dels pension.

Omställningsstödet gäller för förtroendevald på heltidsuppdrag eller minst 40 %. Omställningsstödet är ett ekonomiskt tidsbegränsat stöd kombinerat med aktiva omställningsinsatser.

Pensionen gäller oavsett 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.

Pensionsavgifterna sätts av som pensionsbehållning hos kommunen och utbetalas som en livsvarig pension till den förtroendevalda efter ansökan till Pensionsmyndigheten.

Information

Nyanställda

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

Det individuella valet

Den nyanställda ska skriftligen informeras om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

Inför pensionsavgång

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

Kommunen anordnar gruppinformation en gång årligen till de som fyllt 60 år avseende uttag av tjänstepension.

Pensionsgrundande ledigheter

Enbart pensionsgrundande ledigheter som är upptagna i KAP-KL ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

Pensionsgrundande avlöningsförmåner

Enbart pensionsgrundande avlöningsförmåner som är upptagna i KAP-KL ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

Särskild Avtalspension

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställda utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av vid neddragning i verksamheten eller i annat särskilt fall.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse, vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

Omfattning

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

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

Partiell särskild avtalspension kan utgå som längst till 67 år.

Förmånsnivå

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

Pensionsavgifter

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

Samordning

Ingen samordning sker med annan förvärvsinkomst förutom om förmånstagaren tar ny anställning inom kommunen eller hos av kommunen ägt bolag. I dessa fall samordnas SAP:en till 100%.

Förmånsbestämd ålderspension

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

Kompensation för allmän pension

Den anställde erhåller ej någon kompensation för ev. bortfall intjänad allmän pension.

Vimmerby kommuns pensionsplan

Samtliga anställda med en lön överstigande 8,5 inkomstbasbelopp i pensionsunderlag erbjuds s.k. Alternativ KAP-KL utifrån det regelverk om Alternativ KAP-KL som följer av bilaga 1 till denna policy.

Löneväxling mot pension

Anställd kan erbjudas att växla bruttolön mot pensionsavsättning efter godkännande av personalchefen. Växlingen skall ske enligt regelverk i bilaga 2 till denna policy.

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 kommer kommunen alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension.

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 betalas det ut som en kontantutbetalning och sker senast i april året efter intjänandet. För anställd som omfattas av AKAP-KL är motsvarande procentsats 1,5 %.

Bilaga 1

Alternativ KAP-KL

Vilka omfattas

Kommunens pensionsplan tillämpas för anställd som uppfyller följande villkor:

- Är anställd enligt kollektivavtalet vari ingår Allmänna bestämmelser (AB)

Samt

- Har en anställning som chef

Eller

- Uppbär vid inträdet i planen en lön hos kommunen motsvarande 8,5 inkomstbasbelopp i pensionsunderlag eller mer.

Kommunens pensionsplan ersätter den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL för de personer som erbjuds planen och tackar ja.

Anställd som tackat ja till planen har under sin fortsatta anställning i kommunen inte möjlighet att återgå till traditionell KAP-KL.

Innehåll

Alternativ KAP-KL innebär att den anställde, inom givna ramar, själv bestämmer hur pensionspremien ska placeras. Det premieutrymme som kan disponeras är det som omfattas av bestämmelserna om den förmånsbestämda ålderspensionen, dvs. lönedelar överstigande 7,5 i pensionsunderlag.

Möjligheten till Alternativ KAP-KL gäller tidigast från och med månaden efter att den anställde fyllt 28 år.

Ålderspension

Kostnaden (premien) för Alternativ KAP-KL är samma som för den förmånsbestämda ålderspensionen.

Alternativ KAP-KL innebär att den försäkrade ges möjlighet att välja mellan olika försäkringsformer, traditionell pensionsförsäkring och/eller fondförsäkring.

Valbara försäkringsgivare anvisas av arbetsgivaren.

Den försäkrade har möjlighet att efter anmälan komplettera försäkringen med återbetalningsskydd.

Pensionen kan utbetalas livsvarigt eller under begränsad tid.

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

Förändringen av pensionskapitalet sker, i stället för genom indexering, genom den tillväxt som valt alternativ innebär.

Försäkrad som väljer Alternativ KAP-KL avsäger sig därmed i sin helhet rätten till förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL så länge anställningen består hos samma arbetsgivare (omfattas av KAP-KL för övrigt).

Efterlevandepension

Efterlevandeförmånerna enligt KAP-KL påverkas inte av om den anställde väljer Alternativ KAP-KL eller ej.

Premiefrielse

Den alternativa pensionslösningen omfattas av en premiefrielse. Det innebär att vald försäkringsgivare övertar ansvaret att betala in premien till det valda försäkringsalternativet vid långvarig sjukdom. Kostnaden för premiefrielsen belastar ej den anställdes frilagda premie utan betalas av arbetsgivaren utöver den frilagda premien.

Pensionsgrundande lön

Den pensionsgrundande lönen beräknas på samma sätt som i KAP-KL.

Övriga ålderspensionsförmåner och sjukförmåner

Utöver avsättning enligt ovan betalas, i enlighet med KPA-KL, avgiftsbestämd ålderspension på lönedelar både över och under 7,5 inkomstbasbelopp samt kollektiv sjukförsäkring. Sjukförsäkringen utbetalar ersättning, utöver Försäkringskassan, vid långvarig sjukdom och förtidspension. Denna del påverkas ej av om den anställde väljer Alternativ KAP-KL.

Rådgivning

Anställd som erbjuds Kommunens pensionsplan ska i samband med erbjudandet om den särskilda pensionsplanen ha rätt till individuell oberoende pensionsrådgivning. Kontakta personalavdelningen.

Speciella överenskommelser

I kommunen skall inte andra pensionslösningar än ovan redovisade nytecknas.

Bilaga 2

Riktlinjer för löneväxling till pension

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.

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

Personkrets

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

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Omfattas av KAP-KL
- Är 21 år eller äldre
- Har en lön som överstiger 8,25 inkomstbasbelopp

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.

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.

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.

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.

Efterlevandeskydd

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

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

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.

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 lönerevision.

Vid sjukdom/ledighet

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

Särskild överenskommelse

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

Rådgivning

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

Vimmerby 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.

Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer.