



Vimmerby
kommun

Pensionspolicy

Antagen av kommunfullmäktige

2023-09-18 § 101

Gäller för: Vimmerby kommun

Gäller fr o m. 2023-09-18

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.

Policyn samt dess bilagor gäller för samtliga anställda inom kommunen som omfattas av överenskommelsen om kollektivavtalad pension (KAP-KL) eller avgiftsbestämd kollektivavtalad pension (AKAP-KR) som pensionsavtal.

Syfte

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.

Policyn ska 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 fjärde 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.

Pensionspolicy för Vimmerby kommun som omfattas om kollektivavtalad pension (KAP-KL) eller avgiftsbestämd kollektivavtalad pension (AKAP-KR) som pensionsavtal.

Beslutsordning

Övergripande och strategiska frågor beslutas av kommunstyrelsen. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på HR-avdelningen.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet.

Pension

Pension för anställda

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller AKAP-KR fr.o.m. 2023-01-01. Vissa anställda har haft rätt att kvarstå i KAP-KL även efter denna tidpunkt. Anställd med rätt till förtidspension eller sjukbidrag vid övergången till AKAP-KR, AKAP-KL, KAP-KL eller i enstaka fall äldre pensionsavtal kvarstår i dessa fram till pensionsålder eller till friskförklaring.

Nyanställd som kommer ifrån annan arbetsgivare inom samma sektor och i den senaste anställningen omfattats av KAP-KL och Förmånsbestämd ålderspension kvarstår i detta avtal även i anställningen hos Vimmerby kommun enligt övergångsreglerna i KAP-KL. Den anställde kan dock själv välja att istället få omfattas av AKAP-KR.

Pensionsgrundande ledigheter

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

Pensionsgrundande avlöningsförmåner

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

Pension för förtroendevalda heltids- och deltidspolitiker:

Kommunen har sedan 2014 antagit OPF-KL och därefter OPF-KL 18 den 2023-??-?? att gälla för alla förtroendevalda som väljs första gången i samband med 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. Pensionsavsättningen gäller både för nyvalda samt för omvalda fritidspolitiker.

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.

Val avseende avgiftsbestämd ålderspension

Den nyanställda ska skriftligen informeras om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs. Detta tillhandahålls av kommunens upphandlade leverantör av pensionstjänster.

Under anställningen

Anställda kan få information om de förmåner som man har rätt till enligt tjänstepensionen genom att ta kontakt med skandias pensionssupport. Regelbundna informationsträffar hålls för anställda avseende allmänna pension samt tjänstepension.

Inför pensionsavgång

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

Särskilda pensionslösningar vid avgång

Vimmerby kommun kan efter särskilt beslut erbjuda särskilda pensionslösningar i samband med tidigare avgång än 65 år. Bestämmelser för detta återfinns i Bilaga 1 till denna policy.

Vimmerby kommuns pensionsplan

Anställda som idag omfattas av Alternativ KAP-KL får framledes kvarstå i denna lösning så länge anställningen består.

Nyanställd som i anställning i direkt anslutning till anställningen i Vimmerby kommun omfattats av Alternativ KAP-KL, har en månadslön i den nya anställningen som överstiger

8,5 % av ett inkomstbasbelopp och som önskar kvarstå i Alternativ KAP-KL har möjlighet till detta. Särskilt avtal ska då upprättas. Både tidigare anställda samt ev. nytillkomna i denna lösning omfattas av Vimmerby kommuns bestämmelser i bilaga 2 till denna policy.

Löneväxling mot pension

Anställd erbjuds att växla bruttolön mot pensionsavsättning enligt Vimmerby kommuns bestämmelser i bilaga 3 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 ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 1000 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

För anställd som omfattas av KAP-KL – 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-KR är motsvarande procentsats 0,75 % per halvår, reglering sker halvårsvis.

För premie som underskrider 100 kr i 2019 års inkomstbasbeloppsnivå sker ingen utbetalning oavsett.

Gruppförsäkring

Kommunen tillhandahåller frivillig gruppörsäkring vilken kommer att kunna tecknas av anställd och eventuell medförsäkrad till anställda.

Bilaga 1

Särskild avtalspension (SAP)

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 efter särskilt beslut för att t.ex. underlätta generationsskiften, vid arbetsbrist samt i särskilda fall.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Beslut om särskild avtalspension ska utges tas efter diskussion mellan berörd förvaltningschef och HR-chef vid varje tillfälle.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren. Kostnaden för den Särskilda avtalspensionen ska tas av respektive verksamhet.

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 SAPen.

Samordning

Ingen samordning sker med annan förvärvsinkomst förutom i de fall förmånstagaren får en ny anställning inom kommunen. I dessa fall undantas ett prisbasbelopp per år ifrån samordning.

Förmånsbestämd ålderspension

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

Kompensation för allmän pension

Den anställde erhåller ingen kompensation för eventuellt bortfall av intjänad allmän pension.

Övrigt

Den anställde kan efter särskilt beslut erbjudas konsultation av kommunens pensionsrådgivare beträffande utformningen av den särskilda avtalspensionen och konsekvenser av att erhålla förmånen.

Avgångsvederlag

Kommunen kan som alternativ till övriga pensionslösningar komma att använda sig av avgångsvederlag vid vissa situationer. Den anställde har då rätt att omvandla hela eller delar av avgångsvederlaget till pensionsavsättning istället för att erhålla kontant utbetalning. Omvandlingen ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren.

Bilaga 2

Alternativ KAP-KL

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.

Anställd som väljer att kvarstå i Alternativ KAP-KL efter 2023-01-01 omfattas vidare av dessa riktlinjer.

Endast nyanställda som vid anställningstillfället redan går på Alternativ KAP-KL har möjlighet till Alternativ KAP-KL. Valet av Alternativ KAP-KL måste ske i direkt anslutning till anställningen. I annat fall omfattas den anställde automatiskt av AKAP-KR.

Hos Vimmerby 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 Vimmerby kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

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

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.

Vimmerby 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 Vimmerby kommun.

Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

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

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Vimmerby kommun, att istället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp alternativt istället för att omfattas av AKAP-KR.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Vimmerby 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.

Pensionskrets

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

- Omfattas av Alternativ KAP-KL i tidigare anställning och i direkt anslutning till anställningen hos Vimmerby kommun.
- Har en tillsvidareanställning hos Vimmerby kommun
- Har en månadslön överstigande 83,5 % av ett inkomstbasbelopp i anställningen hos Vimmerby kommun
- Är förvaltningschef eller chef direkt underställd förvaltningschef.

Val av utformning av alternativ pensionslösning

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

Premieunderlag för alternativ pensionslösning

Premien för försäkringar enligt Alternativ pensionslösning kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Vimmerby kommun annars skulle ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL. Premieneutralitet gäller för Vimmerby kommun.

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.

Efterlevnadsskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökat efterlevandeskydd. 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 efterlevandeskydd i det alternativa valet.

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.

Övrigt

Konsekvenser av att välja alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Vimmerby 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 Vimmerby kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

Flytt av försäkringskapital

För att kunna flytta intjänat kapital till annan försäkringsgivare så krävs ett skriftligt godkännande av kommunen. Ett godkännande ges under följande förutsättningar:

- Att flytt sker till annan försäkringsgivare som kommunen har ett upphandlat/förhandlat avtal med
- Att den försäkrade uppfyller ev. hälsokrav hos den mottagande försäkringsgivaren om löpande försäkring ska tecknas
- Att den försäkrade har fått en rådgivning om konsekvenserna inför flyttbeslutet
- Att inga kostnader för flytten belastar kommunen

Eventuella kostnader som uppstår ska betalas av antingen den försäkrade eller mottagande försäkringsbolag.

Löneminskning

Om medarbetare som valt Alternativ pensionslösning får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen. Anställd kvarstår dock i KAP-KL som pensionsavtal.

Rådgivning

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

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

Rådgivningen är obligatorisk för att få teckna en Alternativ KAP-KL.

Kostnaden för rådgivningen uppgår till 3% av den anställdes premie. Rådgivningen är obligatorisk de första 12 månaderna ifrån teckningstillfället. Därefter kan den anstälde avsäga sig rådgivningen mot en kostnadsreduktion. Anmälan ska ske på särskild blankett till kommunens rådgivare.

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.

ANSVAR FÖR RIKTLINJEN

Pensionsmyndigheten ansvarar för dessa riktlinjer.

Bilaga 3

Riktlinjer för löneväxling till pension

Inledning

En löneväxling innebär att den anställde 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.

Samtliga tillsvidareanställda inom personkretsen har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

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

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet beräknas utifrån kvoten mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader och kan därför komma att ändras över tiden.

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

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

Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

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

Grundriktlinjer

- Pensionsåldern är 67 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 till och med 66 års ålder.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde som försäkrad.

Personkrets

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

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Omfattas av KAP-KL/AKAP-KR
- Har en lön som bör överstiga 8,5 inkomstbasbelopp

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.

Storleken på växlingen

Det belopp som den anställde avstår varje månad måste uppgå till minst 1000 kr.

Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande kvoten mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställde 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 löneväxling

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/AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes lönevaxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. 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 efterlevandeskydd 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 av kommunen utsedd fristående försäkringsspecialist. Ändring kan ske maximalt två gånger per år.

Flytt av försäkringskapital

För att kunna flytta intjänat kapital till annan försäkringsgivare så krävs ett skriftligt godkännande av kommunen. Ett godkännande ges under följande förutsättningar:

- Att flytt sker till annan försäkringsgivare som kommunen har ett upphandlat/förhandlat avtal med
- Att den försäkrade uppfyller ev. hälsokrav hos den mottagande försäkringsgivaren om löpande försäkring ska tecknas
- Att den försäkrade har fått en rådgivning om konsekvenserna inför flyttbeslutet
- Att inga kostnader för flytten belastar kommunen

Eventuella kostnader som uppstår ska betalas av antingen den försäkrade eller mottagande försäkringsbolag.

Övrigt

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 försäkringspecialist vilken utses av kommunen.

Rådgivningen är obligatorisk för att få teckna en löneväxling.

Kostnaden för rådgivningen uppgår till 3% av den anställdes premie. Rådgivningen är obligatorisk de första 12 månaderna ifrån teckningstillfället. Därefter kan den anställde avsäga sig rådgivningen mot en kostnadsreduktion. Anmälan ska ske på särskild blankett till kommunens rådgivare.

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

Pensionsmyndigheten ansvarar för dessa riktlinjer.