

RIKTLINJER FÖR LÖNEVÄXLING TILL PENSION

BILAGA TILL PENSIONSPLICY



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Riktlinjer för löneväxling till pension	1
1. Inledning.....	1
2 Grundriktlinjer.....	1
2.1 Personkrets	2
2.2 Löneunderlag.....	2
2.3 Storleken på växlingen	2
3. Val av utformning av löneväxlingen.....	2
3.1. Traditionell- eller fondförsäkring	2
3.2 Efterlevandeskydd	3
3.3 Förändring av försäkringslösningen	3
3.4 Flytt av försäkringskapital	3
4. Övrigt 4.1 Vid sjukdom/ledighet.....	3
4.2 Särskild överenskommelse	3
4.3 Rådgivning.....	4
4.4 Ansvar för riktlinjerna.....	4

RIKTLINJER FÖR LÖNEVÄXLING TILL PENSION

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentnamn Riktlinjer för löneväxling	Fastställd/Upprättad 2019	Senast ändrad samt Dnr KF 2020.01-27 KS/2020:36
Dokumentansvarig Personalchef	Diarienummer KS/2020:36	Version	Giltighetstid
Dokumentinformation			

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.

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 semesterlönstillägg och sjukavdrag.

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

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

2 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 krävs ett godkännande ifrån arbetsgivaren vid växling efter 67 års ålder.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställda

2.1 PERSONKRETS

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

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

2.2 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.

2.3 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.

3. 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.

3.1. 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.

3.2 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.

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

3.3 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.

3.4 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

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

4. ÖVRIGT

4.1 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.

4.2 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.

4.3 RÅDGIVNING

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

Emmaboda kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist 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 anställda 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.

4.4 ANSVAR FÖR RIKTLINJERNA

Pensionsmyndigheten ansvarar för dessa riktlinjer