

RIKTLINJER FÖR ALTERNATIV TJÄNSTEPENSION

BILAGA TILL PENSIONSPOICY

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Riktlinjer för alternativ tjänstepension	1
1. Inledning.....	1
2. Grundregler.....	2
2.1 Personkrets	2
3. Val av utformning av alternativ pensionslösning	2
3.1. Premieunderlag för alternativ pensionslösning	3
3.2. Traditionell- eller fondförsäkring	3
3.3 Efterlevandeskydd	3
3.4. Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom	3
4. Övrigt.....	3
4.1 Konsekvenser av att välja alternativ pensionslösning	3
4.2 Förändring av vald alternativ försäkringslösning.....	3
4.3 Flytt av försäkringskapital	4
4.4 Löneökning/löneminskning	4
4.5 Rådgivning.....	4
4.6 Ansvar för riktlinjerna.....	4

RIKTLINJER FÖR ALTERNATIV TJÄNSTEPENSION

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentnamn Riktlinjer för alternativ tjänstepension	Fastställt/Upprättad 2019	Senast ändrad samt Dnr KF 2020-01-27 KS/2020:36
Dokumentansvarig Personalchef	Diarienummer 2020:36	Version	Giltighetstid
Dokumentinformation			

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 Emmaboda 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 Emmaboda 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.

Emmaboda 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 Emmaboda kommun.

2. GRUNDREGLER

Pensionsåldern är 65 år.

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

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

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Emmaboda 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.

2.1 PERSONKRETS

Emmaboda 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 Emmaboda kommun
- Har en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag
- Har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till 8,5 inkomstbasbelopp

Personalchef kan i särskilda fall bestämma att andra personer än ovanstående kan erbjudas alternativ tjänstepension.

3. VAL AV UTFORMNING AV ALTERNATIV PENSIONSÖSÖNING

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

3.1. PREMIEUNDERLAG FÖR ALTERNATIV PENSIONSLOSNING

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

3.2. 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.

3.3 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.

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

3.4. 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.

4. ÖVRIGT

4.1 KONSEKVENSER AV ATT VÄLJA ALTERNATIV PENSIONSLOSNING

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

4.2 FÖRÄNDRING AV VALD ALTERNATIV FÖRSÄKRINGSLÖSNING

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

4.3 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.

4.4 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.

4.5 RÅDGIVNING

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

Emmaboda kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av Emmaboda 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 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 mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning, ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

4.6 ANSVAR FÖR RIKTLINJERNA

Pensionsmyndigheten ansvarar för dessa riktlinjer.