

PENSIONS POLICY

FÖR EMMABODA KOMMUN SAMT AV KOMMUNEN HELÄGDA BOLAG



Emmaboda
kommun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Pensionspolicy	1
1 Inledning.....	1
1.2 Bakgrund.....	1
1.3 Syfte	1
1.4 Uppdatering.....	1
1.5 Beslutsordning	2
2 Pension	2
2.1 Pension för anställda.....	2
2.1.1 Pensionsgrundande ledigheter.....	2
2.1.2 Pensionsgrundande avlöningsförmåner.....	2
2.2 Pension för förtroendevalda heltids- och deltidspolitiker.....	2
3 Information.....	3
3.1 Val avseende avgiftsbestämd ålderspension	3
3.2 Under anställningstiden	3
3.3 Inför pensionsavgång.....	3
4 Tjänstepensionsavsättningen efter 65 års ålder	4
4.1 Regelverk	4
5 Särskilda pensionslösningar vid avgång	5
6 Emmaboda kommuns pensionsplan.....	5
7 Lönevaxling mot pension.....	5
8 Återbetalning av för mycket utbetald pension.....	5
9 Utbetalning av små förmåner.....	5
10 Utbetalning av små pensionsavgifter	5
11 Gruppförsäkring.....	5

PENSIONSPLICY

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp Policy	Dokumentnamn Pensionspolicy	Fastställt/Upprättad	Senast ändrad samt Dnr KF 2020-01-27 KS/2020:36
Dokumentansvarig Personalchef	Diarienummer KS/2020:36	Version	Giltighetstid
Dokumentinformation Pensionspolicy för Emmaboda kommun samt av kommunen helägda bolag			

1 INLEDNING

1.2 BAKGRUND

Pensionspolicyn är ett strategiskt dokument som ska medverka till att uppfylla visionen om Emmaboda kommun som en eftertraktad arbetsplats. 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 ska bedrivas.

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

1.3 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 ska hanteras.

1.4 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.

1.5 BESLUTSORDNING

Övergripande och strategiska frågor beslutas av kommunfullmäktige. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på kommunledningskontoret. Pensionsmyndighet är Kommunstyrelsen eller det utskott som ansvaret är delegerat till.

2 PENSION

2.1 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.

Avtalet ger möjlighet för anställd som är född före 1986 att ansöka om att tillhöra AKAP-KL istället för KAP-KL. Emmaboda kommun är dock mycket restriktiv med att godkänna sådan begäran. Beslut tas ensidigt av arbetsgivaren.

2.1.1 PENSIONSGRUNDANDE LEDIGHETER

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

2.1.2 PENSIONSGRUNDANDE AVLÖNINGSFÖRMÅNER

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

2.2 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 2 prisbasbelopp per år undantas från samordning genom att förvärvsinkomsten minskas med 1/12 per månad innan samordning. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBFs regler.

Kommunen har sedan 2015 antagit OPF-KL och därefter OPF-KL 18 den 2019-01-01 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 ersättningar. 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.

3 INFORMATION

Som en del av introduktionen till anställningen/uppdraget ska alla nya få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen/uppdraget. Informationen ska vara skriftlig och ska även innehålla uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor. Den skriftliga informationen ska gå att få via kommunens intranät.

3.1 VAL AVSEENDE AVGIFTSBESTÄMD ÅLDERSPENSION

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

3.2 UNDER ANSTÄLLNINGSTIDEN

Anställda kan få information om de förmåner som man har rätt till enligt tjänstepensionen genom att ta kontakt med kommunens personalenhet.

3.3 INFÖR PENSIONSavgång

Regelbundna informationsträffar ska hållas för anställd som under året fyller 55 år eller mer avseende allmänna pension samt tjänstepension. Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. Individuell rådgivning avseende uttag av samtliga intjänade pensionsförmåner oavsett pensionsavtal kan erbjudas efter beslut. Förfrågan ska ställas till kommunens personalchef.

4 TJÄNSTEPENSIONS-AVSÄTTNINGEN EFTER 65 ÅRS ÅLDER

Anställd som fortsätter arbeta efter 65 år och som har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 mister idag avsättningen till den Förmånsbestämda ålderspensionen/ Alternativ KAP-KL enligt gällande pensionsavtal och riktlinjer. Pensionen anses då färdigbetald. Dock kvarstår avsättningen till den avgiftsbestämda ålderspensionen för samtliga anställda efter 65 år oavsett löneläge.

Då gränsen för pensionsuttag kommer att flyttas högre upp i åldrarna och nuvarande pensionsavtal inte har anpassats till dessa förutsättningar kan arbetsgivaren istället införa en särskild pensionsavsättning utöver kollektivavtalet för de personer som vid fortsatt anställning efter 65 års ålder har en årslön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Avsättningens storlek harmoniserar med AKAP-KL. Pensionsavsättning uppgår till 30 % av den lön som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp.

4.1 REGELVERK

Personalchefen beslutar i enskilda fall tillsammans med aktuell verksamhetschef vilka som ska omfattas av detta regelverk.

Genom anställningen hos Emmaboda kommun så omfattas den anställda av KAP-KL som tjänstepensionsavtal. Denna pensionslösning kompletterar KAP-KL som i övrigt gäller fullt ut för den anställda.

Kommunen åtar sig att månatligen avsätta en pensionspremie motsvarande 30 % av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Den pensionsgrundande lönen beräknas genom den avtalade månatliga lönen multiplicerat med 12,2 (påslag för semesterersättning). Avsättningen sker månadsvis fr.o.m. den månad den anställda uppnår 65 års ålder.

Ålderspensionspremier får placeras i det valfria försäkringsbolag och förvaltningsform som den anställda väljer utifrån de försäkringsbolag som Kommunen har avtal med. Den anställda ansvarar för utfallet av placerad ålderspensionspremie och utvecklingen av pensionskapitalet.

Pensionsavsättningen pågår så länge anställningen fortlöper, dock längst t.o.m. månaden innan vid var tid gällande LAS-ålder.

Pensionsavsättningen omfattas ej av premiefrielse. Vid långvarig sjukdom (över 3 månader) upphör premieavsättningen.

Den anställda har rätt att komplettera avsättningen med ett återbetalningsskydd.

Pensionspremie inbetalas enbart för helt arbetad månad. Premien erläggs månadsvis i förskott.

För att den anställda ska kunna ta beslut i dessa frågor som kan vara av avgörande betydelse för den anställdes trygghet erbjuds rådgivning av extern pensions- och försäkringsrådgivare vilken erbjuds av arbetsgivaren.

5 SÄRSKILDA PENSIONSLOSNINGAR VID AVGÅNG

Emmaboda kommun kan efter särskilt beslut erbjuda särskilda pensionslösningar i samband med tidigare avgång än 65 år. Bestämmelser för detta återfinns i *Riktlinjer för pensionslösningar i samband med avgång*.

6 EMMABODA KOMMUNS PENSIONSPLAN

Samtliga anställda med en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag erbjuds alternativ om enskild pensionslösning utifrån Emmaboda kommuns bestämmelser i *Riktlinjerna för alternativ tjänstepension*.

7 LÖNEVÄXLING MOT PENSION

Anställd kan erbjudas att växla bruttolön mot pensionsavsättning efter godkännande av personalchefen. Växlingen ska ske enligt Emmaboda kommuns bestämmelser i *Riktlinjer för löneväxling till pension*.

8 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.

9 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.

10 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 %.

11 GRUPPFÖRSÄKRING

Kommunen kommer att tillhandahålla frivillig grupp försäkring vilken kommer att kunna tecknas av anställd och eventuell medförsäkrad till anställda.