

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Datum: 2023-02-27

Reviderad:

Dokumentet gäller för: Medarbetare i Hallsbergs kommun

Dokumentansvarig: Personalavdelningen

Ärendenummer: 23/KS/36

Pensionspolicy

Policy

Anger kommunens förhållningssätt inom ett visst område och ska vara kortfattad.



HALLSBERGS
KOMMUN

Innehållsförteckning

1	Inledning och bakgrund	3
2	Under anställningstid	3
2.1	Alternativa pensionslösningar	3
2.2	Löneväxling till pension	3
3	Vid avgång.....	5
3.1	Förkortad arbetstid (80/90/100).....	5
3.2	Inkomstförstärkning.....	5
3.3	Särskild avtalspension	5
4	Tryggande av pensionsutfästelser.....	5
5	Information om pensioner	6

1 Inledning och bakgrund

Pensionspolicyn är ett strategiskt dokument som ska medverka till att uppfylla visionen om att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Pensionspolicyn ska användas som ett av flera verktyg för att långsiktigt trygga verksamheten vad gäller personalförsörjning, kompetensförsörjning och ekonomi.

Kollektivavtalen om tjänstepension innehåller ett antal möjligheter för kommunen som arbetsgivare att fatta beslut i pensionsfrågor. Denna pensionspolicy är en del av kommunens mål att skapa förutsättningar för framtida rekryteringar och den syftar också till att säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågor i kommunen.

Kommunens anställda omfattas för närvarande av pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL (för anställda med inkomst över 7,5 inkomstbelopp som valt att stanna kvar i KAP-KL). Anställda som har fått rätt till sjukersättning omfattas inte av AKAP-KR utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid aktuella tidpunkten.

Bestämmelserna i KAP-KL/AKAP-KR är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser.

Kommunen ser över pensionspolicy vid behov och på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

Beslut enligt denna pensionspolicy fattas i enlighet med kommunstyrelsens delegationsordning.

2 Under anställningstid

2.1 Alternativa pensionslösningar

Alternativa pensionslösningar innebär att vissa medarbetare får en tjänstepension som helt eller delvis avviker från kollektivavtalets huvudregel. Detta för att stärka kommunens möjligheter att såväl rekrytera som behålla chefer och specialister i konkurrens med andra arbetsgivare.

Alternativa pensionslösningar kan vara:

Kvarstående i tidigare pensionsplan

Överenskommelse om premiestorleken

En medarbetare som tidigare valt alternativa lösningar kan inte återgå till den ordinarie lösningen så länge anställningen i kommunen består.

2.2 Löneväxling till pension

De förändringar som genomförts i pensionssystem och avtal de senaste åren har gjort att pensionsfrågorna blivit allt viktigare såväl för den enskilde som för arbetsgivaren. Det är viktigt att de anställda ser pensionen som en del av anställningsvillkoren och att en trygghet kan skapas inför pensioneringen.

Kommunens anställda erbjuds att genom frivillig pensionsavsättning bruttolöneväxla till pension.

Erbjudandet innebär:

En möjlighet till en förmån till lägre kostnad jämfört med om samma förmån betalas med nettolön

En högre sparpremie och därmed högre pension jämfört med privat pensionssparande

Att nettolönen blir lägre efter skatt och löneväxling

Att premieavsättningen till tjänstepension blir oförändrad

Att den enskildes möjligheter till avsättning till privat pensionsförsäkring med bibehållet skatteavdrag inte påverkas

En möjlighet till högre total pension

Löneväxling bygger på ett kostnadsneutralt synsätt, vilket innebär att kommunens kostnader är detsamma oberoende av om löneväxling sker eller inte. Eftersom arbetsgivaravgiften är lägre för pensionsavsättningar, kan kommunen erbjuda ett tillägg till det löneväxlade beloppet. Tillägget motsvarar en del av mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lön och den särskilda löneskatten på tjänstepensionen (5,8% för år 2023). Tillägget anpassas årligen till de sociala avgifterna och den särskilda löneskatten.

Sjukpenning, föräldrapenning, a-kasseersättning och sjukersättning blir lägre för den som får en lön understigande 7,5 PBB (393 000 kr/år för år 2023) efter frivillig pensionsavsättning. Bostadstillägg, förskolsavgiftstaxa och underhållsbidrag kan också påverkas.

Gränsen för att föräldrapenning inte ska påverkas är 10 PBB (525 000 kr i årsinkomst för år 2023).

Om lön efter växling understiger intjänandetaket för allmän pension (8,07 IBB som motsvarar 599 601 kr i årsinkomst för år 2023) minskar intjänandet till allmän pension. Därför avråds anställda med grundlön (efter löneväxling) understigande intjänandetaket för allmän pension att göra frivillig pensionsavsättning.

För anställd med en lön över 8,07 IBB innebär löneväxling till pension jämfört med en icke-löneväxlingssituation att:

Avsättningen till det allmänna pensionssystemet blir oförändrat.

Ersättningarna från socialförsäkringssystemen, exempelvis sjukpenning, tillfällig föräldrapenning med flera, blir oförändrade.

Minimum belopp vid löneväxling är 1 000 kr/månad och maximalt belopp är 25 % av den anställdes bruttolön.

3 Vid avgång

3.1 Förkortad arbetstid (80/90/100)

För att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv, kompetensbehållning eller hantera verksamhetsförändringar, kan förkortad arbetstid erbjudas. Möjlighet till förkortad arbetstid ges i så fall från tidigast 63 års ålder. Minskningen av sysselsättningsgraden är 20 % och omfattar endast av de som arbetar 100%. Lönen minskas med 10 %. Pensionsavsättning sker på 100 %. Därav 80/90/100.

Den förkortade arbetstiden enligt 80/90/100 kan medges efter individuell prövning med hänsyn tagen till bl a kompetensbehållning (nyckelkompetens, bristkompetens) och verksamhetens förutsättningar.

3.2 Inkomstförstärkning

För att öka förutsättningarna för anställda att arbeta längre, finns möjlighet att erbjuda en inkomstförstärkning. Denna förstärkning är möjlig från och med januari det året medarbetaren fyller 67 år. Med förstärkningen skapas incitament att jobba kvar efter 65 år.

Inkomstförstärkningen beviljas restriktivt och efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Förstärkningen finansieras med de minskade arbetsgivaravgifter som gäller från och med året personen fyller 66 år. Förstärkningen får inte överstiga det belopp som kommunen minskar arbetsgivaravgifterna med.

Förstärkningen utbetalas som lönetillägg till ordinarie bruttolön.

3.3 Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är en tidsbegränsad pension på hel- eller deltid.

Medarbetaren får särskild avtalspension fram till ordinarie pensionsålder eller till dess att övrig tjänstepension börjar betalas ut. Pensionsnivån ligger på 65 % av den fasta lönen vid avgångstidpunkten. Under tid med särskild avtalspension betalas avgifter in till tjänstepension.

Särskild avtalspension beviljas med återhållsamhet vid övertalighet eller när det är personalpolitiskt motiverat, och alltid efter individuell prövning.

4 Tryggande av pensionsutfästelser

Kommunen tryggar avgiftsbestämd ålderspension genom löpande inbetalning av premier.

Kommunen tryggar förmånsbestämd ålderspension för anställda som stannar kvar i KAP-KL genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.

Kommunen tryggar intjänad pension före 1998 genom beskattningsrätten. Pensionsutfästelsen redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen.

5 Information om pensioner

För information om sin tjänstepension kan kommunens anställda kontakta pensionshandläggare i Sydnärkes Löneförvaltning. Anställda får årligen information om intjänad tjänstepension. KPA Pension tillhandahåller även information och valblanketter till de anställda som ska välja försäkringsbolag för avgiftsbestämd ålderspension. Det försäkringsbolag som den anställde valt informerar sedan om pensionskapitalets utveckling.