

# PENSIONSPOLICY



# PENSIONSPOLICY

## Bakgrund

Gislaveds kommun vill upplevas som en attraktiv arbetsgivare som är mån om sina arbetstagare. Via en pensionspolicy har kommunen valt att utöver rätten till pension enligt avtal även erbjuda fler alternativ till pension.

Intresset för pensionsfrågor har ökat på senare år. Faktorer för intresset är den utvidgade möjligheten till alternativa pensionslösningar inom tjänstepensionsområdet. Möjligheten finns att använda tjänstepension som ett instrument i samband med personalavveckling, generationsväxling samt de anställdas allt större behov av pensionsinformation.

## Syfte

Pensionsavtalet KAP-KL (Kollektivavtalad pension - Kommuner och Landsting) innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Mot bakgrund av detta har kommunen fattat beslut om vad som ska anses som ett erbjudande då arbetstagare i kommunen önskar att trappa ner sitt arbete eller avveckla sig p.g.a. ålder eller andra förekommande orsaker.

## Mål

Pensionspolicyn ska vara attraktiv för både arbetsgivare och arbetstagare. Attraktiviteten ska både ses ur den personalpolitiska och ekonomiska aspekten för arbetsgivaren, men även ur den individuella situationsanpassade för arbetstagaren.

Gislaveds kommun ska tillvarata kompetens där den bör tillvaratas, samt hitta lösningar för den äldre generation som vill trappa ner efter många års tjänstgöring. Från kapitel 5.0 visas Gislaveds kommuns egna pensionserbjudanden.

## 1. När kan man gå i pension?

Pensionen kan börjas ta ut tidigast från 61 års ålder. Du har även rätt att stanna kvar till 67 år, Om du vill arbeta kvar efter 65 år ska detta meddelas minst 3 månader före 65 års dagen till närmaste chef och lönekontoret.

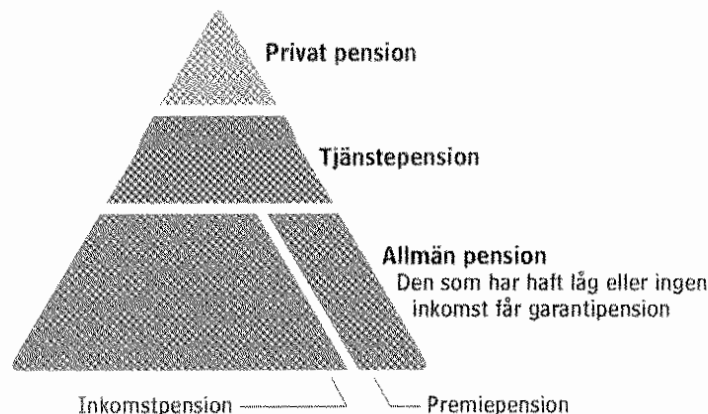
## 2. Varifrån kommer pensionen?

Pensionen kommer från flera olika håll, dels från Pensionsmyndigheten som allmän pension, dels från arbetsgivaren i form av tjänstepension. Samt så kan man ha ett privat pensionssparande.

### 2.1 Svenska pensionssystemet och dess avtal!

Det svenska pensionssystemet är uppdelat i tre delar:

- 1) *Allmän pension (se kap.2)* är en lagstadgad pension och utgör det huvudsakliga pensionsskyddet för många anställda. Det är riksdag och regering som beslutar om reglerna för den allmänna pensionen och pensionsförmånerna hanteras av Pensionsmyndigheten. *Allmän pension kan vara garantipension, inkomstpension, premiepension, tilläggspension och efterlevande pension.*
- 2) *Tjänstepension (se kap.3)* är ett komplement till den allmänna pensionen som arbetsgivaren står för och betalar in. Reglerna för tjänstepensionen bestäms i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer och varierar beroende på avtalsområde. För anställda i kommuner, landsting och vissa kommunala företag heter tjänstepensionsavtalet KAP-KL.
- 3) *Privat pensionssparande* är frivilligt och ska ses som ett komplement till allmän pension och tjänstepension. Privat pension är ett sätt att förbättra pensionen så att inte skillnaden mellan lön och pension blir så stor. Privat pensionssparande kan ske i pensionsförsäkring eller via ett individuellt pensionssparande i bank.



## 3. Allmän pension

### 3.1 Ålderspension (innefattas av tre delar):

#### **Inkomstpension**

Inkomstpension grundar sig på livsinkomsten (sammanlagda årsinkomster). För varje år med pensionsgrundande inkomst tillgodoräknas den anställda en pensionsrätt på 16 procent av inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Pensionsrätterna är grunden till beräkning av inkomstpensionen. Men pensionsrätterna grundas inte bara på arbetsinkomst. Pensionsrätter kan även fås för tid som du har små barn, studerar, fullgör plikttjänst eller har sjuk- eller aktivitetsersättning.

Pensionen kan tas ut tidigast från 61 års ålder, som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension och den betalas ut så länge man lever. Eftersom storleken på månadsutbetalningarna bland annat är beroende av medellivslängd blir pensionen lägre ju tidigare den tas ut, och högre ju senare den tas ut. Ju längre man arbetar och tjänar in pensionsrätt, desto större blir pensionshållningen.

När pensionen börjar betalas ut räknas den varje år om med hänsyn till reallöneutveckling och prisutvecklingen.

#### **Premiepension**

Premiepension grundar sig, precis som inkomstpension, på livsinkomsten. För varje år med pensionsgrundande inkomst avsätts 2,5 % av inkomsten under 7,5 inkomstbasbelopp till premiepensionen.

Pengarna placeras i en eller flera fonder som individen själv väljer. Fonderna ska vara registrerade hos PPM.

Premiepension betalas, precis som inkomstpension, ut tidigast från 61 års ålder, som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Hur stor premiepensionen blir beror på hur mycket pengar som betalas in till premiepensionskontot, hur stor värdeförändring är i de fonder där pengarna är placerade och när pensionen tas ut.

#### **Garantipension**

För personer födda 1938 eller senare betalas garantipension ut till den som har låg eller ingen inkomstgrundad pension.

Har man aldrig haft några arbetsinkomster får man ingen inkomstgrundad pension och då kan hela pensionen bestå av garantipension. Eller om man har en låg inkomstgrundad pension kan garantipensionen vara ett tillägg.

Garantipension går att få från om med den månad man fyller 65 år. Garantipensionens storlek beror också på hur länge man har bott i Sverige. Pensionen betalas ut från 65 års ålder.

### 3.1.1 Vilken pension man omfattas av beror på ålder

Födda 1938-1953

- Tillägspension (ersätter folkpension och ATP)
- Inkomstpension
- Premiepension
- Garantipension (betalas ut om de inkomstgrundade pensionerna är låga eller saknas helt)

Födda 1954 eller senare:

- Inkomstpension
- Premiepension
- Garantipension (betalas ut om de inkomstgrundade pensionerna är låga eller saknas helt)

## 3.2 Efterlevandepension

Du som är efterlevande kan få efterlevandepension som ett ekonomiskt stöd. Den ska täcka en del av den försörjning som den avlidna bidrog med.

Det finns tre olika ekonomiska ersättningar som gemensamt kallas för Efterlevandepension.

- Barnpension
- Omställningspension
- Änkepension

### 3.2.1 Vem kan få efterlevande pension?

Ett barn kan få barnpension om en eller båda föräldrarna avlidit.

Om man inte har fyllt 65 år kan man få omställningspension om maken/makan avlidit.

Om man är kvinna och född 1944 eller tidigare och som var gift med sin make den 31 december 1989 kan få änkepension om maken avlidit.

Om man är kvinna och född 1945 eller senare, och som var gift med sin make den 31 december 1989 och hela tiden fram till dödsfallet kan få en viss del av änkepensionen. Är man yngre än 65 år får man i första hand omställningspension.

Man kan få efterlevandepension efter någon som är försvunnen om det antas att personen är död.

## 4. Tjänstepension

Tjänstepension är arbetsgivaren som betalar premien, men i vissa fall är det den enskilda individen som väljer vilken försäkringsform och i vilket försäkringsbolag pengarna ska placeras. Har man jobbat inom olika avtalsområden kan man ha fler än en kollektivavtalad tjänstepension.

Tjänstepensionen bygger på livsinkomsten. Om man minskar sin arbetstid så minskar pensionen och tvärtom. Man kan dock vara ledig pga. sjukdom, olycksfall, arbetsskada, vård av barn och pga. fackligt förtroendeuppdrag utan att pensionen påverkas negativt.

För kommuner och landsting upphandlas pensionsavtal. Rådande pensionsavtal är KAP-KL (år 2011), Kollektivavtalad pension - Kommuner och Landsting.

### 4.1 Avgiftsbestämd ålderspension

Varje år, från det att man fyllt 21, år betalar Gislaveds kommun in pengar till den avgiftsbestämda ålderspensionen. Arbetsgivaren betalar en avgift för inkomster upp till 30 inkomstbasbelopp.

Avgiften för 2010 är 4,50 procent av din inkomst.

#### 4.1.1 Är man född 1946 eller tidigare?

Om man är född 1946 eller tidigare betalar Gislaveds kommun in 3,5–4,5 procent av inkomsten upp till 31 938 kr/mån under 2010. På inkomster över den nivån är avgiften till pension 1,1–2,1 procent.

#### 4.1.2 Det egna valet

Den enskilda individen bestämmer själv hur den avgiftsbestämda ålderspensionen ska förvaltas. Den kan placeras i en traditionell pensionsförsäkring eller en fondförsäkring hos valfritt försäkringsbolag.

#### 4.1.3 Så betalas pensionen ut

Pensionen betalas tidigast ut från 55 års ålder. Hur stor pensionen blir, beror på hur mycket som sparats och vilken avkastning den enskilda individen fått.

### 4.2 Förmånsbestämd ålderspension

Med lön över 7,5 inkomstbasbelopp (32 563 kr/mån 2011) tjänar man in förmånsbestämd ålderspension från 28 års ålder. Den förmånsbestämda ålderspensionen baseras på:

- Pensionsgrundande lön.
- Den tid som är arbetad efter 1998 samt eventuell tid före 1998 som ligger till grund för intjänad pension 971231.

#### **4.2.1 Hur stor blir pensionen?**

För att få hel förmånsbestämd ålderspension måste man ha arbetat i 30 år.

Är man född 1946 eller tidigare behåller du det förra pensionsavtalet PFAs nivå på 62,5 procent av pensionsgrundande lön. För födda 1947-1967 trappas nivån stegvis ner till 55 procent.

### **4.3 Särskild avtalspension**

Särskild avtalspension finns i form av:

- Överenskommelse om särskild avtalspension (se kap 5.4)
- Rätt till särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten.

#### **4.3.1 Överenskommelse om särskild avtalspension**

Enligt avtalet KAP-KL kan en arbetstagare och arbetsgivare träffa en enskild överenskommelse om hel särskild avtalspension. (se kap 5.4)

Den särskilda överenskommelsen kan gälla avtalspensionens omfattning, tidpunkt från vilken avtalspensionen ska betalas ut, om pensionsavgift ska tillgodoräknas arbetstagaren samt om samordning ska göras med förvärvsinkomst. Personalutskottet är högsta beslutande instans. Vid beslut om särskild avtalspension sker detta i samråd med respektive förvaltningschef och personalkonsult.

#### **4.3.2 Rätt till särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten**

En arbetstagare som med anställning i räddningstjänsten och som har huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har, utöver möjligheten till överenskommelse om särskild avtalspension (om pension ska samordnas eller ej), rätt till särskild avtalspension (enligt gällande avtal).

Kraven som ska vara uppfyllda är att arbetstagaren på egen begäran tidigast från och med kalendermånaden när han fyllt 58 år avgår samt uppfyller kravet att ha tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 av dessa år fullgjorts i utryckningsstyrka.

### **4.4 Pension till efterlevande**

Om en arbetstagare avlider kan dennes efterlevande ha rätt till efterlevandepension som betalas ut av Gislaveds kommun. Detta skydd har en arbetstagare så länge den är anställd, inte som pensionär.

Pensionen kan tilldelas efterlevande vuxen och barn.

## 5.0 Gislaved kommuns pensionserbjudanden

### 5.1 Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet avsätts till en tjänstepensionsförsäkring.

Vid löneväxling till pension minskar arbetsgivarens kostnad istället för den lagstadgade arbetsgivaravgiften på utbetald lön, betalas istället särskild löneskatt på pensionsavsättningen. Eftersom arbetsgivaren då betalar in mindre löneskatt blir detta en förmån för den anställda.

Mellanskillnaden mellan de sociala avgifter (i arbetsgivaravgiften) och löneskatt (även kallad premietillägg) kan tillgodoräknas den anställda som på så sätt får en högre pensionspremie än den lön som avstått. Genom att den anställda får detta tillskott uppfattas vanligtvis möjligheten till löneväxling som ett attraktivt erbjudande från arbetsgivaren.

Premietillägget som är 6 % (år 2010) betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

*Exempel:* För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till en tjänstepensionsförsäkring

För att löneväxling inte ska inverka negativt på den anställdes tjänstepensionsintjänande erbjuder Gislaveds kommun att arbetstagarens bruttolön före avdraget för löneväxling, ska vara pensionsgrundande.

**Tänk på att:** Löneväxling är **inte** fördelaktigt om lön efter växlingen är under takbeloppet (aktuellt takbelopp för året kan fås av lönekontoret) för den anställda vad gäller allmän pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringarna. Det beror på att såväl allmän pension som sjukpenning och andra sociala försäkringsersättningar grundas på lönen. Om lönen sjunker resulterar det följaktligen i lägre ersättningar.

Den anställda kan göra ändringar i löneväxlingsavtalet en gång per år i samband med årsskiftet. Varseltid är tre månader. Lägsta belopp att växla är 400 kronor per månad. Maximalt får 15 procent av den månatliga bruttolönen växlas, dock högst 3 000 kronor. Den anställda väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om tjänstepensionsförsäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Vid lönerevision ska bruttolönen före växlingen användas som utgångspunkt.



### 5.3 Pensionsförstärkning vid förtida uttag

För att kunna möta övertalighet kopplat till strukturella omställningsåtgärder (personella och organisatoriska) har kommunstyrelsens personalutskott beslutat att anta riktlinjer för pensionsförstärkning vid förtida uttag

Pensionsförstärkning vid förtida uttag syftar till att anställda som slutar sin anställning med förtida uttag av tjänstepensionen och eventuellt allmän pension, erbjuds en pensionsförstärkning. Detta sker genom att anställda beviljas ett tilläggsbelopp i samband med förtida uttag av pension före 65 års ålder.

Åtgärden kommer att riktas emot **enskilda och olika personalgrupper i samband med strukturella omställningsåtgärder**, vilket definieras gemensamt av personalchef och förvaltningschef. Något generellt erbjudande till samtliga anställda inom olika åldersgrupper är inte aktuellt. Följande kriterier gäller;

- Den anställda ska ha varit anställd i minst 10 år
- Den anställda ska vara mellan 63 och 65 år
- Den anställda lämnar sin tjänst, vilket innebär att anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Vidare är förutsättningen att hon/han inte åtar sig konsultuppdrag eller liknande uppdrag i kommunen.
- Tilläggsbeloppet utgör 25 % av den anställdes lön vid avgångstillfället. Beloppet är det samma under hela utbetalningstiden. Ingen indexering ska ske. Beloppet utbetalas månadsvis via kommunens pensionsadministratör från avgångsmånaden fram t.o.m. månaden innan man fyller 65 år.
- **Varje pensionsärende beslutas individuellt av kommunstyrelsens personalutskott.**

Varje individ avgör själv om han/hon accepterar kommunens erbjudande om pensionsförstärkning.

## **5.4 Särskild avtalspension enligt överenskommelse**

I Gislaveds Kommun är det enligt delegation Personalutskottet som fattar beslut om erbjudande av särskild avtalspension. Ett sådant beslut kan bli aktuellt i samband med övertalighet/strukturförändring av organisationen eller i samband med individrelaterade orsaker. Varje ärende är unikt och enskilda beslut är inte prejudicerade.

Riktlinjer för särskild avtalspension är att detta kan ske tidigast månadsskiftet efter att arbetstagaren fyllt 61 år och till månadsskiftet innan man fyllt 65 år. Observera att för arbetstagare inom räddningstjänsten finns specifika regler.

Gislaveds kommun har beslutat att följa räddningstjänstens särskilda avtalspension enligt KAP-KL.

### **5.4.1 Rutiner vid beslut om särskild avtalspension**

Förvaltningschefen lämnar förslag till personalutskottet om särskild avtalspension och ansvarar för att en utredning görs. Det beslutsunderlag som kommer fram ska innehålla en beskrivning av bakgrunden, en åtgärdsbeskrivning samt en beskrivning av de ekonomiska samt personalrelaterade konsekvenserna för verksamheten respektive för berörda medarbetare (se bilaga). Personalenheten och pensionshandläggare bistår i detta arbete. Ett yttrande från personalchefen ska biläggas liksom ett yttrande från den anställda där denne anger att man ställer sig positiv till en lösning med särskild avtalspension.

### **5.4.2 Hantering efter beslut**

Förvaltningschef ansvarar för att beslutet delges berörda medarbetare samt lämnar en kopia på beslutsunderlaget till Löneenheten för förvaring i personakten. Pensionshandläggare ansvarar för den administrationen som krävs för utbetalning av särskild ålderspension.

### **5.4.3 Samordning**

För den som får ålderspension enligt det kommunala pensionsavtalet KAP-KL minskas lönen med den pension som utgår. Man måste alltså komma överens med arbetsgivaren om att så inte ska ske. Om du beviljats särskild avtalspension på heltid eller deltid enligt KAP-KL ska det framgå av din enskilda överenskommelse att samordning ska ske. I annat fall ska lönen inte samordnas med pensionen.

## **Se bilaga Checklista**

## **5.5 Pension till högre chefer och nyckelpersoner**

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning.

Erbjudandet omfattar förvaltningschefer och motsvarande samt nyckelpersoner i särskilda fall.

### **5.5.1 Premiebestämd tjänstepension**

Med lön över 7,5 inkomstbasbelopp (32 563 kr/mån 2011) tjänar man in förmånsbestämd ålderspension från 28 års ålder (se kap 4.2). Gislaveds kommun vill istället erbjuda premiebestämd tjänstepension.

Skillnaden mellan förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension är följande: du är garanterad pension motsvarande en viss procent av din slutlön vid pensionsåldern vad gäller Förmånsbestämd tjänstepension, medan premiebestämd tjänstepension innebär att chefen själv kan påverka storleken på pensionssumman som betalas in. Alltså byts den förmånsbestämda ålderspensionen mot en premiebestämd ålderspension.

Den anställda väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om tjänstepensionsförsäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas temporärt till familjen som en månadsvis efterlevnadspension om den anställda avlider.

Den anställda väljer sparform så som fonder, efter Gislaveds kommuns upphandlade pensionsavtal.

## Checklista: Särskild avtalspension

Det förslag som förvaltningschef skickar till Personalutskottet ska innehålla följande:

	Kommentar	Stöd till FC från:
<b>Begäran från den enskilde och chef</b>		
<b>Bakgrund</b>		Personalenheten och/eller OC (vid behov)
<b>Namn</b>		
<b>Personnummer</b>		
<b>Anställningstid</b>		
<b>Historik</b>	Det kan röra sig bland annat om hälsotillstånd, rehabiliteringsutredning, redan vidtagna åtgärder, möjligheterna att kvarstå i tjänst med nuvarande individrelaterade orsaker	
<b>Övertalighetsläge</b>		
<b>Åtgärdsbeskrivning</b>		Personalenheten
<b>Arbetsrättsliga åtgärdsalternativ</b>	Observera att särskild ålderspension inte är aktuellt vid t.ex. avsked eller då sjukersättning (f.d. sjukpension) kan vara aktuellt	
<b>Realistiska omplaceringsalternativ</b>	Enligt gällande principer (område/förvaltning/förvaltningsövergripande)	
<b>Ekonomiska konsekvenser</b>		
<b>Konsekvenser för verksamheten om den anställda stannar kvar, inkl. en ekonomisk kalkyl</b>	Jämför med om den anställda får särskild ålderspension	Förvaltningens ekonomistöd (vid behov)
<b>Ekonomisk kalkyl för den enskilde<sup>1</sup>, inkl. förslag på tidpunkt för särskild ålderspension<sup>2</sup></b>	Observera att en lönesamordning sker, men att förvärvsinkomster upp till ett prisbasbelopp undantas.	Pensionshandläggare
<b>Personalrelaterade konsekvenser</b>	Konsekvenser i organisationen	Personalenheten
<b>Yttrande från Personalchef</b>		

<sup>1</sup> Storleken på den särskilda ålderspensionen räknas fram enligt bestämmelser i PFA §§ 10, 19

<sup>2</sup> Detta kan ske tidigast tre månader efter att beslut är fattat

## **5.2 80-90-100 modellen**

Denna pensionsmodell gör det möjligt med deltidarbete med oförändrat tjänstepensionsintjänande. Denna pensionsmodell ger möjlighet till kompetens- och generationsväxling för arbetsgivaren och dels ger möjlighet till ledighet till arbetstagaren som övergår successivt till ålderspension.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda som arbetar heltid eller deltid. Arbetstiden efter arbetstidsminskningen måste vara minst 60 procent av heltid. Den anställde tillåts minska sin arbetstid från 100 till 80 procent. Lön betalas med 90 procent av heltidslön och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat.

Möjligheten gäller även tillsvidareanställda som arbetar deltid, enligt samma grundmodell som ovan. Det innebär att arbetstiden minskas med 20 procent, lönen minskas med 10 procent och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på deltidsnivån före arbetstidsminskningen.

Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten till minskad arbetstid gäller till 65 år. Ansökan om minskad arbetstid görs till närmaste chef med minst 6 månaders varsel. Samråd ska ske med respektive förvaltningschef som sedan fattar beslut om deltidarbete.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen. Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen, och bibehålls under tid som rätten till 80-90-100 modellen gäller. **Medarbetare som kommer överens med arbetsgivaren om minskad arbetstid enligt ovan omfattas inte av kommande löneöversyner.**

### **5.2.1 Vem omfattas?**

Åtgärden kan ges till **enskilda individer** som efter överenskommelse med närmaste chef ansöker hos förvaltningschef. Något generellt erbjudande till samtliga anställda inom olika åldersgrupper är inte aktuellt. Följande kriterier gäller;

- Den anställde ska ha varit anställd i minst 10 år
- Den anställde ska vara mellan 61 och 65 år
- Varje pensionsärende beslutas individuellt av respektive förvaltningschef.

**Se bilaga Ansökan (80-90-100 modell)**