



Piteå kommun

Pensionspolicy

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Pensionspolicy	Policy	2016-06-22 § 141	Kommunfullmäktige
Dokumentansvarig/processägare	Version	Senast reviderad	Giltig till
Personalchef	1		Tillsvidare
Dokumentinformation			
Dokumentet gäller för	Anställda i Piteå kommun		



I. Pensionspolicy

I.2 Mål och syfte

Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare, samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Kommunens pensions- och trygghetssystem är en viktig del av medarbetarnas villkor för den framtida privatekonomin. Bestämmelserna i kollektivavtalen är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser.

Syftet med pensionspolicyn är att:

- Beskriva det som kommunen har beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor
- Få bättre kontroll och överblick över pensionsförmåner och andra förmåner knutna till ålder
- Åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder
- Ge ökad möjlighet att anpassa arbetstids- och pensionslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar
- Öka attraktionen som arbetsgivare

2. Pensionsavtalet

2.1 Pensionsavtalet för anställda

Kommunens anställda omfattas för närvarande av pensionsavtalet Kollektivavtalad Pension (KAP-KL) och Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension (A KAP-KL). Anställda som har fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

- KAP-KL gäller för alla anställda som fyllt 28 år den 31 december 2013.
- A KAP-KL gäller arbetstagar födda 1986 eller senare.
- Nyanställda som är födda tidigare än 1986 och har en lön överstigande 7,5 Ibb har möjlighet att ansluta sig till A KAP-KL

2.2 Pensionsavtalet för förtroendevalda

Förtroendevalda hanteras separat och ingår inte i denna policy. De avtal som gäller för förtroendevalda är:

- OPF-KL gäller för förtroendevalda som nytillträtt efter valet 2014.
- Bestämmelserna gäller i vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.
- PBF, PRF-KL eller äldre bestämmelser/reglementen gäller för förtroendevalda som tillträtt tidigare än 2014



2.3 Uppdatering

Piteå kommun ser över pensionspolicyn vid behov eller på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

2.4 Beslutsordning

Beslut enligt denna pensionspolicy fattas i enlighet med kommunstyrelsens delegationsordning.

2.5 Pensionsrådgivning till samtliga anställda

De förändringar 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.

Tjänstepensionen kommer också att bli en allt viktigare faktor för samtliga anställda i framtiden, både genom själva pensionen men även genom det försäkringsskydd som är kopplat till den.

Piteå kommun utreder att erbjuda en webbaserad rådgivningstjänst för samtliga anställda inom kommunen som tillhör tjänstepensionsavtalet KAP-KL och AKAP-KL. Tjänsten är webbaserad och bygger på en unik simuleringsteknik som gör att försäkrings- och placeringsförslagen anpassas helt efter individen baserat på önskad risknivå, privatekonomisk situation och förväntad löneutveckling

3. Erbjudande till anställda

3.1 Löneväxling till pension

Piteå kommun erbjuder kommunens anställda att genom frivillig pensionsavsättning bruttolöneväxla till pension. Kommunen erbjuder då rådgivning till den anställde om intresse till löneväxling finns.

Löneväxlingen bygger på ett kostnadsneutralt synsätt, vilket innebär att Piteå kommuners kostnader är desamma 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 2014). Tillägget anpassas årligen till de sociala avgifterna och den särskilda löneskatten.

De fackliga huvudorganisationerna har informerats och godkänt löneväxling 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 tjänstepensionen blir oförändrad
- Att den enskildes möjligheter till avsättning till privat pensionsförsäkring med bibehållet skatteavdrag inte påverkas
- En möjlighet till högre total pension

3.1.1 Att tänka på

Sjukpenning, föräldrapenning, a-kasseersättning och sjukersättning blir lägre för den som har en lön understigande 7.5 prisbasbelopp¹ efter frivillig pensionsavsättning. Bostadsbidrag, daghemstaxa, underhållsbidrag kan också påverkas.

Gränsen för att föräldrapenning inte ska påverkas är 10 prisbasbelopp².

Om lön efter växling understiger intjänandetaket för allmän pension (8.07 inkomstbasbelopp³) minskar intjänandet till allmän pension. Därför avråds anställda med grundlön (efter löneväxling) understigande cirka 39 879 kronor per månad att göra frivillig pensionsavsättning.

För anställd med en lön över 8.07 inkomstbasbelopp⁴ innebär löneväxling till pension jämfört med en icke-löneväxlingssituation att:

- Avsättningen till det allmänna pensionssystemet blir oförändrad.
- Ersättningarna från socialförsäkringssystemen, exempelvis sjukpenning, tillfällig föräldrapenning med flera, blir oförändrade.

4. Följande alternativ kan arbetsgivaren erbjuda i särskilda fall

4.1 Alternativ KAP-KL

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, kan kommunen erbjuda i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan.

¹ 7.5 prisbasbelopp 2016: 332 250 kr

² 10 prisbasbelopp 2016: 443 000 kr

³ 8.07 inkomstbasbelopp 2016: 478 551 kr

⁴ 7.5 inkomstbasbelopp 2016: 444 750 kr



Erbjudandet omfattar förvaltningschefer och motsvarande, samt annan anställd i särskilt fall.

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension och risken överläts till individen. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionsstrategi.

1.) Pensionsavsättningen i den premiebestämda lösningen motsvarar avgifterna i A KAP-KL. Kommunen har också en möjlighet att korrigera nivån i enskilda fall beroende på exempelvis befattning, ålder, historik, nyanställningar.

2.) Pensionsavsättningen motsvarar intjäningen av förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL. Pensionsadministratören uppdaterar årligen premien för respektive individ. En premiebestämd pensionslösning innebär en större flexibilitet och självbestämmande för den anställda i jämförelse med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen.

4.1.1 Eget val

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till alternativ KAP-KL eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Den anställda väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring samt om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till den närmaste familjen, detta definieras i lagstiftningen om pensionsförsäkring, som en månadsvis pension om den anställda avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Kommunen erbjuder individuell pensionsrådgivning i samband med att den anställda ska fatta beslut om alternativ KAP-KL.

4.1.2 Utbetalning

Pensionen betalas ut tidigast från 55 års ålder efter individuell överenskommelse med försäkringsbolaget. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livs-långt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

4.2 Direktpension i syfte att behålla nyckelpersoner

Direktpension kan kommunen erbjuda i syfte att motivera en nyckelperson att arbeta fram till en viss ålder. Ett avtal upprättas mellan arbetsgivaren och den anställda som villkorar att den anställda får en extra pensionsavsättning. Pensionen tillfaller den anställda under förutsättning att denna fullgör sina förpliktelser, exempelvis att jobba i kommunen fram till en viss ålder. Om den anställda inte fullgör sina förpliktelser tillfaller pensionskapitalet kommunen.



En direktpension är:

- En utfästelse om pension
- Direkt utbetald från arbetsgivaren, därav namnet
- Säkerställer att företaget har medel för utbetalning av pensionen vid pensioneringstidpunkten
- En attraktiv förmån för den anställde som gör den anställdes förmånspaket mer konkurrenskraftigt
- Ger kommunen en möjlighet att knyta upp nyckelpersoner och säkerställa kompetens
- Ger den anställde en säkerhet genom pantsättning av kapitalförsäkringen om kommunen skulle hamna på obestånd
- Utfästelsen kan omförhandlas
- Flexibla förvaltningsalternativ

4.3 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

I syfte att stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda följande alternativ för tillsvidareanställda som fyllt 61 år. Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.

Alternativ 1:

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Alternativ 2:

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till 80 % av sin sysselsättningsgrad, erhåller 90 % av lönen före arbetstidsminskningen och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen till tjänstepensionen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

För båda alternativen omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden. Den anställde ska så långt som det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter men i mindre omfattning.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Kostnaden belastar respektive förvaltning.

Efter särskilt beslut finns möjlighet att förlänga alternativ 1 och 2 till längst 67 års ålder. För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.



4.4 Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument vid t.ex. övertalighet och ska användas i särskilda fall. Återbesättning får endast ske undantagsfall.

Anställda som är tillsvidareanställda, med en sysselsättningsgrad på minst 50 % av en heltid, som har fyllt 61 år kan ansöka om pension och samtidigt få en pensionsförstärkning.

I korthet innebär erbjudandet att den anställde avslutar sin anställning i Piteås kommun och i gengäld får antingen en pensionsförstärkning i form av ett fast månatligt belopp eller en procentsats av grundlönen (exklusive tillägg). Beloppet utbetalas varje månad till dess den anställde fyller 65 år. Denna månatliga utbetalning är skattepliktig och beloppet är detsamma under hela utbetalningsperioden.

När anställningsförhållandet mellan den anställde och Piteås kommun upphör får den anställde inte längre arbeta hos kommunen, men är fri att arbeta hos en annan arbetsgivare.

4.5 Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med återhållsamhet och i särskilda fall.

4.6 Beslut

Beslut om avtalspension fattas i varje enskilt fall av kommunchefen efter att förvaltningschefen fastställt om förutsättningarna för avtalspension är uppfyllda.