

Program

» Policy

Plan

Riktlinjer

Regler

Pensionspolicy

För ett långt och flexibelt
arbetsliv

Beslutad av kommunfullmäktige
21 november 2022, § 152. Dnr
KS2022.0335

§ 152/22. Dnr KS2022.0335

Dokumenttyp: Policy

Dokumentet gäller för: Skövde kommun samtliga sektorer

Diarienummer: KS2022.0335

Reviderad: -

Giltighetstid: Tillsvidare

Tidpunkt för aktualitetsprövning: -

Dokumentansvarig: Erik Vilhelmsson

Andra tillhörande dokument: -

Innehåll

1.	Allmänt	2
1.1	Inledning	2
1.2	Begreppsförklaring	3
1.2.1	Riktålder för pension	3
1.2.2	AKAP-KR	3
1.2.3	AKAP-KL	3
1.2.4	KAP-KL	3
1.2.5	PFA	3
1.2.6	PA-KL	3
1.2.7	IBB	3
1.3	Pensionsinformation	3
1.4	Kollektivavtalet	4
1.5	Ansvar och ansvarsfördelning	5
1.6	Tryggande av pensionsförmåner inom Skövde kommun	5
2.	Pensionsförmåner under anställningstid	6
2.1	Löneväxling till förmån för pension	6
2.1.1	Löneväxling	6
2.1.2	Löneväxlingsbelopp och premietillägg	6
2.1.3	Val av pensionsförsäkring vid löneväxling	6
2.2	Flexibilitet för medarbetare som närmar sig riktålder pension	6
2.3	Inkomstförstärkning för ett långt och flexibelt arbetsliv	7
2.4	Växling av övertidstimmar och sparade semesterdagar	7
2.5	Individuell Pensionslösning för säkrad kompetensförsörjning	7
3.	Pensionsförmåner vid avslut av anställning	7
3.1	Pensionsförstärkning vid förtida uttag av pension	7
3.2	Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)	8

1. Allmänt

1.1 Inledning

Kommunens verksamheter utgör viktiga samhällsfunktioner som står inför stora utmaningar till följd av demografiska förändringar i samhället. En pensionspolicy med fokus på ett långt och flexibelt arbetsliv kan användas som ett av flera verktyg i arbetet att vara en attraktiv arbetsgivare och syftar till att trygga kommunens långsiktiga kompetensförsörjning.

Policyn syftar till att säkerställa en konsekvent och korrekt hantering av pensionsfrågor i kommunen. Pension regleras ytterst av lag och kollektivavtal men det finns utrymme till beslut för kommunen som arbetsgivare att skapa bättre förutsättningar för att attrahera, utveckla och behålla personal.

1.2 Begreppsförklaring

1.2.1 Riktålder för pension

I pensionspolicyn används begreppet riktålder för pension. Här avses den ålder som enligt förordning styr när man fullt ut kan ta del av alla delar inom allmän pension såsom garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg. Delar av sin allmänna pension kan tas ut 3 år före aktuell riktålder uppnås.

Riktåldern har länge varit 65 år och regeringen har år 2021 beslutat om en förordning som fastställer den till 67 år från år 2027. Regeringen skall årligen fastställa riktåldern, och vid beslut om förändring tillämpas den nya åldersnivån med 6 års fördröjning.

1.2.2 AKAP-KR

Tjänstepensionsavtal som är helt avgiftsbestämt som gäller från 1 januari 2023 för alla medarbetare inom kommuner och regioner samt företag som är medlemmar i branchorganisationen Sobona.

1.2.3 AKAP-KL

Avgiftsbestämd Kollektiv Avtalad Pension för kommuner och landsting som gäller från 1 januari 2014 till december 2022 för medarbetare födda 1986 eller senare.

1.2.4 KAP-KL

Kollektivavtalad Pension för kommun och landsting och gäller från 1 januari 2006 för medarbetare födda 1985 eller tidigare. Från 1 januari 2023 är nytt inträde till KAP-KL stängd.

1.2.5 PFA

Pensions- och försäkringsavtal för anställda inom kommuner och landsting mellan åren 1998 och 2006 som ersattes av KAP-KL.

1.2.6 PA-KL

Kommunalt äldre pensionsavtal som var bruttosamordnat med allmän pension, gällde före 1998 och ersattes av PFA.

1.2.7 IBB

Inkomstbasbelopp, fastställs årligen och är ett av tre basbelopp som används för att räkna fram ersättningar i det offentliga försäkringssystemet.

1.3 Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt tjänstepensionsavtalen inom allmänna bestämmelser ansvarig för att medarbetare informeras om de pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Informationen ges av Avdelning HR och lön i samarbete med extern pensionsadministratör och rådgivare.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens pensionsadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen. Valet går att utföras digitalt via valcentralen.

Kommunen erbjuder digital information i grupp som riktar sig till anställda som närmar sig pensionsåldern, det går att läsa mer om det på kommunens intranät. Här finns också mer information om löneväxling samt länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör.

1.4 Kollektivavtalet

De flesta av kommunens medarbetare omfattas från och med 1 januari 2023 av pensionsavtalet AKAP-KR. Äldre pensionsavtal som KAP-KL, PFA och PA-KL gäller fortfarande i enskilda fall och då med grund i särskilda omständigheter. Bestämmelserna i AKAP-KR är i vissa delar dispositiva, vilket innebär att de gäller om inget annat avtalats och det ger ett utrymme för lokala och individuella överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det som Skövde Kommun beslutat skall gälla i specifika frågor.

AKAP-KR är ett modernt och långsiktigt hållbart pensionsavtal som utgår ifrån medarbetarens livsinkomst på samma sätt som intjänandet till allmän pension. AKAP-KR är ett helt premiebestämt pensionsavtal som främjar ett längre och flexiblere arbetsliv med en möjlighet för medarbetaren att individuellt påverka förvaltningen och trygga sin pension i större utsträckning än tidigare. Arbetsgivarens kostnad för tjänstepensionen blir mer förutsägbar och därmed enklare att beräkna och budgetera.

En förändring från tidigare avtal är den höjning av premieavsättningen med 1,5%. Denna blir jämförbar med övriga arbetsmarknaden och bidrar till attraktivare villkor för kommunens medarbetare. Den som kvarstår i äldre pensionsavtal omfattas av den premieavsättning som det aktuella avtalet reglerar.

De flesta medarbetare med avsteg från AKAP-KR återfinns inom KAP-KL då de omfattas av förmånsbestämda delar och i avtalsövergången 2023 har de erbjudits möjligheten att själv bestämma om de vill gå över till AKAP-KR eller stanna kvar i KAP-KL. Även medarbetare födda före 1958 kvarstår i tidigare tjänstepensionsavtal.

1.3.1 Tilläggspremier

För medarbetare i Skövde Kommun som omfattas av intjänande till förmånsbaserade delar inom KAP-KL och som vill gå över till AKAP-KR erbjuds tilläggspremier fram till 30 april 2023 enligt centralt förhandlade nivåer.

1.5 Ansvar och ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige fastställer pensionspolicy och ansvarar för förändringar av principiell karaktär, exempelvis metod för tryggande av medel för ålderspension.

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och ansvarar för pension gällande anställda och förtroendevalda. Kommunstyrelsen ansvar även för eventuell förtida inlösen av ansvarsförbindelsen.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott bereder pensionsfrågor.

Ansvar och beslut utifrån policyn regleras i gällande delegationsordning.

1.6 Tryggande av pensionsförmåner inom Skövde kommun

Kommunen tryggar sina pensionsåtaganden på nedanstående sätt.

- Avgiftsbestämd ålderspension - Tryggas genom försäkring med löpande inbetalning.
- Förmånsbestämd ålderspension – Tryggas primärt genom kontoföring med kommunal borgen, tryggas i andra hand genom kommunens pensionsfond.
- Pension till efterlevande - Tryggas primärt genom kontoföring med kommunal borgen, tryggas i andra hand genom kommunens pensionsfond.
- Pension intjänad före 1998 - Tryggas primärt genom kontoföring med kommunal borgen, tryggas i andra hand genom kommunens pensionsfond. Några årskullar ligger i försäkringslösning.
- Alternativ KAP-KR - Tryggas genom försäkring med löpande inbetalning

2. Pensionsförmåner under anställningstid

2.1 Löneväxling till förmån för pension

2.1.1 Löneväxling

Skövde kommun har tecknat kollektivavtal med fackliga organisationer som möjliggör löneväxling för anställda inom respektive avtalsområde. Löneväxling innebär att medarbetaren avsätter en del av sin bruttolön till inbetalning av extra pensionsavsättning.

Erbjudandet för att löneväxla riktar sig främst till medarbetare med en lön över 8.07 inkomstbasbelopp. Medarbetare med en lön under den gränsen kan löneväxla, men bör ta med i beräkningen att det i så fall kan komma att påverka övriga förmåner negativt, såsom intjänade i den allmänna pensionen samt att det skulle minska SGI, sjukpenninggrundande inkomst.

För att kunna starta löneväxling ska avtal tecknas mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Avtalet gäller tillsvidare. Avtalet upphör att gälla när medarbetare så begär, när anställningen upphör eller vid dödsfall. Arbetsgivaren har möjlighet att säga upp avtalet om skatteregler, annan lagstiftning eller förhållanden i övrigt ändras.

2.1.2 Löneväxlingsbelopp och premietillägg

Löneväxling bygger på ett kostnadsneutralt synsätt, vilket innebär att Skövde kommuns kostnader är desamma oberoende om löneväxling sker eller inte. Eftersom arbetsgivaravgiften är lägre för pensionsavsättningar betalar kommunen ett tillägg till det löneväxlade beloppet. Tillägget motsvarar en del av mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lönen och den särskilda löneskatten på tjänstepensionen. Tillägget anpassas årligen till de sociala avgifterna och den särskilda löneskatten.

Minsta belopp att löneväxla är 1000 kronor per månad av bruttolönen. Löneväxlat belopp påverkar inte underlagen för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag enligt gällande kollektivavtal.

2.1.3 Val av pensionsförsäkring vid löneväxling

Medarbetare som löneväxlar kan välja att placera sitt pensionssparande utifrån ett av Skövde kommuns anvisade placeringsalternativ. Skövde kommun är försäkringstagare och ägare till försäkringen, medarbetare är försäkrade. In- eller utflytt av redan löneväxlat kapital till förmån för pension beslutas enligt gällande delegationsordning.

2.2 Flexibilitet för medarbetare som närmar sig riktålder pension

För att främja förutsättningarna till ett långt och flexibelt arbetsliv samt höja kompetensväxlingen mellan äldre och yngre medarbetare erbjuder kommunen möjlighet till minskad sysselsättningsgrad med bibehållen avsättning till tjänstepension. Minskningen av arbetstid är en förmån för tillsvidareanställda som har tre år kvar till riktålder för allmän pension. Förmånen beviljas efter beslut i varje enskilt fall dock längst till och med att riktålder för allmän pension uppnås. Medarbetaren minskar sin arbetstid, till lägst femtio procent sysselsättningsgrad. Lönen utbetalas efter faktisk sysselsättningsgrad medan avsättningen till tjänstepension fortsätter på samma nivå som innan arbetstiden minskades.

Arbetstidsminskning beviljas individuellt med hänsyn tagen till verksamhetens förutsättningar. Vid minskning av arbetstid påverkas ofta avsättning till allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringar då bruttolönen blir lägre. Arbetsgivaren kompenserar inte för denna påverkan.

2.3 Inkomstförstärkning för ett långt och flexibelt arbetsliv

Arbetsgivaren kan erbjuda möjlighet till en inkomstförstärkning från och med januari året efter det att medarbetare uppnår riktålder för allmän pension. Inkomstförstärkningens syfte är att skapa incitament till ett långt och flexibelt arbetsliv.

Inkomstförstärkningen beviljas efter individuell prövning och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Finansieringen görs med den minskning av arbetsgivaravgifter som uppstår. Förstärkningen får inte överstiga den kostnadsminskning som uppstår i varje enskilt fall. Utbetalningen görs som ett lönetillägg till ordinarie bruttolön.

2.4 Växling av övertidstimmar och sparade semesterdagar

Kommunen erbjuder en möjlighet att växla övertidstimmar eller sparade semesterdagar till extra tjänstepensionsavsättning via utbetalning av bruttolön. Medarbetare som väljer växling av övertidstimmar eller semesterdagar till pension får den avsättningen till samma pensionsval som gäller för den kollektivavtalade tjänstepensionen.

Växlingen av övertidstimmar eller semesterdagar till tjänstepension beslutats utifrån verksamhetens behov.

När växlingen sker betalas de sparade semesterdagarna eller övertidstimmarna ut som bruttolön. Under samma månad sker en insättning till tjänstepensionen med motsvarande belopp, plus ett tillägg motsvarande mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lön och den särskilda löneskatten på tjänstepensionen.

2.5 Individuell Pensionslösning för säkrad kompetensförsörjning

Inom offentlig sektor har fokus förflyttats från förmånsbaserade pensionslösningar till förmån för tjänstepensionslösningar som är transparenta, lättare att förstå men som också ger större möjlighet för individen att påverka utfallet på det avsatta kapitalet.

I syfte att säkra kompetensförsörjning på nyckelpositioner kan i särskilda fall en individuell tjänstepensionslösning erbjudas inom ramen för AKAP-KR med placering hos kommunens pensionsadministratör. Denna lösning beslutas enligt delegationsordningen.

3. Pensionsförmåner vid avslut av anställning

3.1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag av pension

Tillsvidareanställda medarbetare som har uppnått åldern för förtida uttag av tjänstepension kan ansöka om uttag av sin tjänstepension och samtidigt ansöka om en pensionsförstärkning från arbetsgivaren. Pensionsförstärkning är en möjlighet som beviljas restriktivt och efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Erbjudandet innebär att medarbetaren avslutar sin anställning i Skövde kommun och därefter får ett fast månatligt belopp eller en procentsats av grundlönen (exklusive tillägg) som en pensionsförstärkning. Beloppet

utbetalas varje månad till dess medarbetaren uppnår riktålder för pension. Denna månatliga utbetalning är skattepliktig och beloppet är detsamma under hela utbetalningsperioden.

När anställningsförhållandet upphör får medarbetaren inte längre arbeta hos Skövde kommun eller dess majoritetsägda bolag, anställning hos annan arbetsgivare är samordningsbefriad.

3.2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare. Överenskommelse om särskild avtalspension kan göras för viss tid. Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension kan ingås tidigast från den månad medarbetaren fyller 63. Kommunen kan i undantagsfall bevilja särskild avtalspension från 61 års ålder. Villkoret är att ålderspension ska tas ut när särskild avtalspension upphör, det vill säga det måste finnas ett pensioneringssyfte. Särskild avtalspension är en möjlighet som beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. ÖK-SAPEN regleras i det pensionsavtal som medarbetaren omfattas av.

Särskild avtalspension är ingen rättighet utan ett arbetsgivarinstrument vid övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall då tjänsten inte behöver återbesättas och ska användas med återhållsamhet.