



# Pensionspolicy för Borgholms kommun

Antaget av KF 2023-02-20 § 33

# Innehåll

1	Inledning .....	3
1.1	Bakgrund.....	3
1.2	Syfte.....	3
1.3	Uppdatering .....	3
1.4	Beslutsordning .....	3
2	Pension för anställda .....	4
2.1	Allmänt.....	4
2.2	KAP-KL .....	4
2.2.1	KAP-KL Alternativ tjänstepension .....	4
2.3	AKAP-KR .....	5
2.3.1	AKAP-KR Alternativ avtalsstillämning.....	5
2.4	Särskild Avtalspension (SAP) .....	5
2.4.1	Omfattning .....	5
2.4.2	Förmånsbestämd ålderspension (FÅP) .....	6
2.4.3	Kompensation för allmän pension.....	6
2.4.4	Avgångsvederlag .....	6
2.4.5	Övrigt .....	6
2.5	Löneväxling .....	6
2.5.1	Inledning .....	6
2.5.2	Allmänt .....	7
2.5.3	Eget val .....	7
2.5.4	Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner .....	7
2.5.5	Ansvar.....	8
2.5.6	Inträde och utträde.....	8
3	Pension för förtroendevalda .....	8
3.1	Heltids- och deltidspolitiker .....	8
3.2	PBF .....	9
3.3	OPF-KL .....	9
4	Pensionsinformation .....	10
4.1	Nyanställda .....	10
4.2	Under anställningstiden .....	10
4.3	Inför pensionsavgång.....	10
5	Ansvar .....	10

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den här pensionspolicyn avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för anställda och förtroendevalda i Borgholms kommun samt att redogöra för de lokala beslut och riktlinjer på pensionsområdet som tillämpas i kommunen.

De kollektivavtalade pensionsavtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och beslut om pensionslösningar. Pensionspolicyn beskriver eventuella kompletteringar av och avsteg från kollektivavtalen samt vilka bestämmelser som tillämpas för förtroendevalda.

För anställda inom kommunen tillämpas kollektivavtalad tjänstepension enligt KAP-KL och AKAP-KR. För förtroendevalda tillämpas PBF samt OPF-KL. Information om de olika kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna och bestämmelser för förtroendevalda finns på [www.skr.se](http://www.skr.se)

## 1.2 Syfte

Pensionspolicyn ska medverka till att Kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att det går att följa upp.

Policyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal. Policyn ska effektivisera Kommunens administration samt 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.

## 1.3 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.

## 1.4 Beslutsordning

Övergripande och strategiska frågor tas av personalutskottet. Den dagliga pensionshanteringen leds av personal- och ekonomienheterna. Pensionsmyndighet är personalutskottet.

## 2 Pension för anställda

### 2.1 Allmänt

De anställda omfattas från 2023-01-01 av pensionsavtalet AKAP-KR som ersätter AKAP-KL. AKAP-KR gäller för en arbetstagare som tillträder en anställning innan hen fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Pensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta gälla för anställda födda 1985 och tidigare som berättigats att göra ett val att kvarstå i KAP-KL.

Övriga som stannar kvar i KAP-KL är:

- arbetstagare med påbörjat uttag av förmånsbestämd ålderspension senast 2022-12-31.
- arbetstagare som senast 2022-12-31 träffat överenskommelse om särskild avtalspension.
- arbetstagare som före 2023 fått rätt till sjuk och aktivitetsersättning/arbetskada.
- arbetstagare född 1957 eller tidigare

Äldre pensionsavtal kan fortfarande gälla i enskilda fall på grund av särskilda omständigheter.

### 2.2 KAP-KL

KAP-KL innehåller följande förmåner:

- avgiftsbestämd ålderspension
- förmånsbestämd ålderspension
- pension till efterlevande och barn
- särskild avtalspension
- intjänad pensionsrätt 1997-12-31 (PFA)

Mer information om KAP-KL finns på kommunens Intranät.

#### 2.2.1 KAP-KL Alternativ tjänstepension

Fram till 2022-12-31 har möjligheten funnits för utvalda anställda med ett pensionsunderlag över 8,5 IBB att byta den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL mot en premiebestämd ålderspension – så kallad alternativ KAP-KL.

Möjligheten att byta till alternativ KAP-KL stängdes ner 2023-01-01 men redan tecknade överenskommelser fortsätter att gälla tills något annat avtalas. Skriftliga överenskommelser mellan Borgholms kommun och medarbetaren, avseende alternativ KAP-KL, finns.

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer.

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Borgholms kommun återgå till ursprunglig förmånsbestämd ålderspension (FÅP).

Genom att välja Alternativ pensionslösning tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen.

## **2.3 AKAP-KR**

AKAP-KR innehåller följande förmåner:

- avgiftsbestämd ålderspension
- familjeskydd/förstärkt tjänstegrupplivförsäkring
- särskild avtalspension

### **2.3.1 AKAP-KR Alternativ avtalstillämpning**

Möjlighet finns att, vid nyrekrytering, träffa överenskommelse med en arbetstagare som har en överenskommen fast kontant lön överstigande 83,5 procent av inkomstbasbeloppet, om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KR.

Om sådan överenskommelse träffas gäller den så länge arbetstagaren är anställd och överenskommelsen ska anmälas till Pensionsnämnden.

## **2.4 Särskild Avtalspension (SAP)**

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av hel eller partiell särskild avtalspension enligt KAP-KL och AKAP-KR. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställda utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av i undantagsfall vid neddragningar och i annat särskilt fall.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

### **2.4.1 Omfattning**

Hel SAP kan tidigast utges från den kalendermånad då arbetstagaren fyller 61 år. SAP upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen.

Partiell SAP kan utgå som längst till 67 år.

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med SAP, beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av SAP.

Samordning ska ske med annan förvärvsinkomst.

## **2.4.2 Förmånsbestämd ålderspension (FÅP)**

Den förmånsbestämda ålderspensionen ska anses som genast påbörjande. Den anställda får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av FÅP motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år.

## **2.4.3 Kompensation för allmän pension**

Den anställda erhåller ingen kompensation för eventuellt bortfall av intjänad allmän pension.

## **2.4.4 Avgångsvederlag**

Kommunen kan välja att i stället för SAP utge ett avgångsvederlag. Den anställda har möjlighet att inom samma totala kostnadsram omvandla avgångsvederlaget till pensionspremie.

Beslut om SAP/avgångsvederlag fattas av pensionsmyndigheten.

## **2.4.5 Övrigt**

Den anställda kan efter särskilt beslut erbjudas konsultation av fristående rådgivare beträffande utformningen av den särskilda avtalspensionen.

# **2.5 Löneväxling**

## **2.5.1 Inledning**

Alla anställda med en pensionsgrundande årsinkomst över 8,25 inkomstbasbelopp har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring, dvs att byta lön mot pensionsförmån genom ett bruttolöneavdrag. Detta i syfte att möjliggöra för den anställda att kunna förstärka sin pension och själv kunna bestämma över hur lönen ska disponeras.

Rekommendationen 8,25 inkomstbasbelopp är satt för att anställda inte ska riskera att mista förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet som exempelvis pension och sjukersättning samt ersättning vid föräldraledighet.

## 2.5.2 Allmänt

Avtal om löneväxling skall tecknas mellan arbetsgivaren och den anställde med uppgift om ny kontant lön och tjänstepensionspremiens storlek. Löneväxling medges dock inte retroaktivt på grund av skatteskäl. Premieinbetalning sker så länge lön utbetalas till den anställde. Den anställde har möjlighet att avstå från löneväxlingen, med beaktande av aktuell uppsägningstid, och därigenom åter höja sin kontanta bruttolön.

Lägsta bruttolöneavdrag är 500 kronor.

Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt på pensionsförmåner. Det innebär att löneväxlingsbeloppet för närvarande räknas upp med 6 procent. Premietillägget kan komma att justeras om förändring sker av skatter och/eller avgifter.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55 års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter, antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer.

## 2.5.3 Eget val

Den anställde väljer själv om premien ska placeras i traditionell förvaltning (eller annan förvaltning med inslag av garanti) eller fondförsäkring. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Anställd som löneväxlar kan också välja själv om försäkringen skall tecknas med eller utan återbetalningsskydd.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Medarbetare som vill löneväxla erhåller individuell rådgivning av pensionsrådgivare som kommunen utser.

## 2.5.4 Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner

### Den kollektivavtalade tjänstepensionsplanen

Den lön som ligger till grund för förmånerna i KAP-KL och AKAP-KR är följande:

- Lön före växling ska ligga till grund för avsättning till tjänstepension.
- Lön efter växling ligger till grund för ersättning från sjukförsäkring och avgiftsbefrielseförsäkring

Det ovan angivna innebär att ersättning vid långvarig sjukdom, över 7,5 prisbasbelopp, som grundar sig på den anställdes sjukpenninggrundande inkomst samt

avgiftsbefrielseförsäkringen avseende avgiftsbestämd ålderspension påverkas negativt vid löneväxling.

### **Övriga förmåner**

Den anställdes bruttolön före växling ska utgöra grund för framtida löneförhandlingar, sjuklön och beräkning av semesterlön.

## **2.5.5 Ansvar**

Vid växling av lön kan andra lönerelaterade förmåner som exempelvis sjukersättning bli något lägre. Observera återigen att den kollektivavtalade sjukersättningen reduceras vid löneväxling i och med att den sjukpenninggrundande lönen efter växling av lön ligger till grund för ersättningen i enlighet med punkten 2.5.4. Kommunen kompenserar inte för denna typ av förluster.

Kommunen kompenserar inte för det fall att andra lönerelaterade ersättningar än de som nämns i denna policy kan komma att påverkas på grund av löneväxlingen.

## **2.5.6 Inträde och utträde**

### **Inträde**

Avseende den löpande löneväxlingen inträder den anställda i pensionsplanen den första dagen i månaden, en månad efter det att anmälan lämnas till Bolaget, av administrativa skäl.

### **Utträde**

Den anställda utträder ur pensionsplanen i samband med någon av följande händelser:

- Den anställda uppnår 65 års ålder
- Anställningen upphör
- Den anställda väljer att avsluta sin löpande löneväxling. Kommunen tillämpar en uppsägningstid om 1 månader

### **Sjukdom med mera**

Löneväxlingen avslutas vid sjukdom längre tid än 30 dagar.

Vid tjänstledighet/ föräldraledighet upphör löneväxlingen. Den anställda äger rätt att återuppta löneväxlingen när återinträdet i tjänst sker genom att teckna nytt avtal.

## **3 Pension för förtroendevalda**

### **3.1 Heltids- och deltidspolitiker**

Kommunen har antagit Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) att gälla från och med 2003-01-01. För förtroendevalda som väljs för



första gången 2014 eller senare har kommunen 2018-12-10 antagit Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18).

### **3.2 PBF**

PBF-bestämmelserna började gälla 1 januari 2003 och omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid eller deltid om minst 40 procent.

Förmåner i PBF utgörs av:

- Ålderspension
- Sjukpension
- Visstidspension
- Avgångsersättning för förtroendevald yngre än 50 år
- Efterlevandepension till vuxen
- Kompletterande änkepension
- Barnpension
- Livränta

Förvärvsinkomster upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBF:s regler.

### **3.3 OPF-KL**

OPF-KL gäller för förtroendevald som väljs första gången i valet 2014 eller senare eller som tidigare inte omfattats av PBF eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Förmåner i OPF-KL utgörs av:

#### **Omställningsförmåner**

- Aktiva omställningsinsatser
- Ekonomiskt omställningsstöd
- Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

#### **Pensionsförmåner**

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Sjukpension
- Efterlevandeskydd
- Familjeskydd

Omställningsstödet gäller för förtroendevald på heltidsuppdrag eller uppdrag på minst 40 procent. Omställningsstödet är ett ekonomiskt tidsbegränsat stöd kombinerat med aktiva omställningsinsatser.

Sjukpension och familjeskydd gäller för förtroendevald på heltidsuppdrag eller på minst 40 procent.

Avgiftsbestämd ålderspension och efterlevandeskydd gäller oavsett omfattning på uppdraget.

Pensionsavgifterna sätts av som pensionsbehållning hos kommunen och utbetalas som en livsvarig pension till den förtroendevalda efter ansökan till Pensionsmyndigheten.

## **4 Pensionsinformation**

### **4.1 Nyanställda**

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.

### **4.2 Under anställningstiden**

Kommunens anställda får årligen information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos. Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen fås från det försäkringsbolag den anställde valt.

### **4.3 Inför pensionsavgång**

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

## **5 Ansvar**

Informationen i detta policydokument syftar till att ge en introduktion till de pensionsförmåner som de anställda samt förtroendevalda på kommunen omfattas av via aktuellt kollektivavtal och aktuella bestämmelser. Informationen är inte heltäckande. För ytterligare information, se [www.skr.se](http://www.skr.se).

Om det råder oklarheter mellan de pensionsförmåner som anges i detta dokument och aktuellt kollektivavtal gäller alltid kollektivavtalet. Ta därför alltid kontakt med kommunens HR-avdelning om det råder några oklarheter.