



Riktlinjer för pensioner till anställda

PROGRAM PLAN POLICY **RIKTLINJER**

Helsingborgs stads styrdokument

Aktiverande

syftar till förändring och utveckling

PROGRAM – anger långsiktiga ambitioner och viljeinriktningar

PLAN – anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar

Normerande

reglerar befintlig verksamhet och vårt förhållningssätt till en given situation

POLICY – anger principer och vägledning

RIKTLINJE – anger absoluta gränser och ska-krav

Beslutat av: Kommunfullmäktige

Datum: 23 april 2008

Reviderad av: HR-Utskottet 27 februari 2015

Dokumentet gäller för: Alla anställda

Dokumentansvarig: HR-avdelningen vid stadsledningsförvaltningen



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Allmänt.....	5
2.1	Uppdatering.....	5
2.2	Beslutsordning	5
3	Pension till anställda.....	5
3.1	Pensionsavgift vid samtidiga anställningar	5
3.2	Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda	6
3.3	Pensionstillägg vid förtida pensionsavgång.....	7
3.4	Särskild avtalspension enligt överenskommelse	7
3.5	Lönevaxling till pension.....	9
4	Alternativa pensionslösningar	10
4.1	Alternativ KAP-KL	10
4.2	Erbjudande om AKAP-KL	11
5	Tryggande av stadens pensionsåtagande för anställda	12
6	Pensionsinformation	12
7	Ansökan om pension.....	13



1 Sammanfattning

Beslutsordning

- Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller anställdas pensionsvillkor.
- Beslutanderätt i övriga pensionsfrågor rörande anställda framgår av stadens delegationsordning.

Pension till anställda

- Anställda som omfattas av AKAP-KL och har samtidiga anställningar på deltid hos flera arbetsgivare, har möjlighet till särskild beräkning av pensionsavgiften till avgiftsbestämd ålderspension.
- Äldre anställda har möjlighet att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas.
- Anställda som avgår med pension före 65 år kan i särskilda fall beviljas ett pensionstillägg.
- Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan beviljas om det finns särskilda skäl. Möjligheten ska användas restriktivt.
- Tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till tjänstepensionsförsäkring via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag.
- Förvaltningschefer och anställda med motsvarande befogenhet har möjlighet att omfattas av alternativ KAP-KL.
- Individuell överenskommelse kan träffas om möjlighet att omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL.

Tryggande av stadens pensionsåtagande för anställda

- Staden tryggar avgiftsbestämd ålderspension, förmånsbestämd ålderspension, efterlevandepension och alternativ KAP-KL genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
- Staden tryggar särskild avtalspension enligt överenskommelse, särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten och pension intjänad före 1998 genom beskattningsrätten. Pensionsåtagandena redovisas som en skuld i stadens balansräkning.

Pensionsinformation

- Pensionsriktlinjerna innehåller anvisningar för hur staden ska informera sina anställda om pensionsrättigheter i anställningen.



2 Allmänt

Tjänstepensionsavtalen för anställda innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och beslut. Pensionsriktlinjerna beskriver det Helsingborgs stad beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalen.

Pensionsriktlinjerna är en del av stadens arbetsgivareerbjudande och ska medverka till att stärka bilden av staden som en modern och attraktiv arbetsgivare, samt stödja stadens möjlighet att rekrytera, behålla och avveckla anställda.

Pensionsriktlinjerna ska även bidra till att pensionsfrågorna hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt.

2.1 Uppdatering

Pensionsriktlinjerna ska ses över vart tredje år och uppdateras om det finns behov av det. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

2.2 Beslutsordning

Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller anställdas pensionsvillkor.

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av stadens delegationsordning.

3 Pension till anställda

Inom kommunsektorn gäller två tjänstepensionsavtal för anställda. AKAP-KL som gäller för anställda födda 1986 eller senare, och KAP-KL som gäller för anställda födda 1985 eller tidigare.

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

3.1 Pensionsavgift vid samtidiga anställningar

Nedanstående möjlighet gäller endast anställda som omfattas av AKAP-KL.

Staden erbjuder möjlighet till särskild beräkning av pensionsavgiften för avgiftsbestämd ålderspension vid samtidiga anställningar hos olika arbetsgivare. Anställningarna ska ha ett nära samband med varandra och vara av intresse för staden.

Syftet är att den anställdes pensionsavgifter inte ska försämrats vid samtidiga anställningar på deltid. Detta sker genom att gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp sänks i förhållande till den nedsatta sysselsättningsgraden i anställningen i staden. En förutsättning är att den pensionsgrundande lönen vid heltidsanställning i staden skulle ha överstigit 7,5 inkomstbasbelopp.

Särskild beräkning av pensionsavgiften är ingen rättighet, utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.



Den särskilda beräkningen av pensionsavgiften ska följa de rekommendationer parterna har utarbetat.

3.2 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

Äldre anställda kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Erbjudandet är en del av satsningen Hållbart arbetsliv äldre. Det syftar till att stödja arbetslinjen och därmed stärka möjligheten att behålla och överföra kompetens inom staden, samt öka stadens attraktivitet som arbetsgivare.

Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde. Den beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda som fyllt 61 år. Den anställde tillåts minska arbetstiden till 80 procent av sin sysselsättningsgrad. Arbetstiden efter minskningen måste dock vara minst 50 procent av heltid, med hänsyn till möjligheten att kunna planera arbetet inom verksamheten. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, medan det fortsatta intjänandet till tjänstepensionen behålls oförändrat.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Den pensionsgrundande lönen ska förändras procentuellt i samma omfattning som den anställdes faktiska löneökningar.

Möjligheten gäller till 65 års ålder, men kan efter förnyat beslut förlängas till längst 67 år.

Anställningen omregleras till den nya lägre sysselsättningsgraden. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.

Om en anställd samtidigt med arbetstidsminskningen enligt ovan, tar annat arbete utan stadens godkännande, ska pensionsgrundande lön för tjänstepensionen istället fortsättningsvis grundas på den nya lägre sysselsättningsgraden.

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

80-90-100-modellen

Arbetstidsminskning enligt 80-90-100-modellen erbjuds för närvarande på försök. Om försöket utfaller väl kan det komma att utökas till att omfatta fler förvaltningar.

80-90-100-modellen innebär att anställda tillåts minska sin arbetstid till 80 procent av sin sysselsättningsgrad. Lön betalas ut med 90 procent av lönen före arbetstidsminskningen och tjänstepensionen fortsätter att tjänas in på 100 procent av lönen före minskningen.

Med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten, ska arbetstiden efter minskningen vara minst 50 procent.



3.3 Pensionstillägg vid förtida pensionsavgång

Anställda som avgår med pension före 65 års ålder kan erbjudas ett extra pensionsbelopp som tillägg till pensionen före 65 år. Pensionstillägget kan övervägas i samband med omställning av verksamhet, effektivisering samt i individuella fall där det finns särskilda skäl.

Pensionstillägg är en del av stadens arbetsgivarerbjudande och inte någon rättighet för den anställda. Beslut fattas i varje enskilt fall.

Tilläggsbeloppet är 20 procent av den anställdes fasta lön vid avgången. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Den anställda ska ha fyllt 61 år och avsluta sin anställning i staden i samband med pensionering. Pensionstillägget betalas ut månadsvis från avgången till och med månaden före 65 års ålder. Inget tjänstepensionsintjänande sker efter avgången.

Förtida avgång med pension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Staden kompenserar inte för denna påverkan.

3.4 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan beviljas på heltid eller deltid efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Särskild avtalspension kan övervägas vid verksamhetsförändringar, omorganisationer, effektiviseringar och andra förändringar som kan innebära personalnedskärningar. Särskild avtalspension på deltid kan användas i syfte att behålla kompetens inom staden.

Särskild avtalspension ska användas med stor restriktivitet. Beslut fattas i varje enskilt fall. Respektive förvaltning svarar för kostnaden.

Särskild avtalspension ska följa reglerna i KAP-KL respektive AKAP-KL, men med hänsyn till de preciseringar och undantag som anges nedan.

Riktlinjer

- Den anställda ska ha fyllt 61 år.
- Vid partiell pension ska sysselsättningsgraden efter arbetstidminskningen vara minst 50 procent av heltid. Anställningen omregleras till den lägre sysselsättningsgraden.
- Särskild avtalspension bör inte betalas ut till en anställd som har eller skulle kunna få sjukersättning från försäkringskassan.



Pensionsnivå

Pensionen beräknas på pensionsunderlaget (genomsnittslönen) enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler.

Vid hel pension fastställs pensionsnivån utifrån den anställdes födelseår enligt principerna i KAP-KL § 34 mom 2 och gäller även för dem som omfattas av AKAP-KL. Vid partiell pension betalas pensionen ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Pensionsunderlag

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Hel pension</i>	<i>Partiell pension</i>
0 – 7,5	73,5 %	60%
7,5 – 20	62,5 - 55 %	55%
20 – 30	31,25 - 27,5 %	27,5%

Utbetalning

Hel pension

Hel pension betalas ut till och med månaden innan den anställda fyller 65 år, eller den tidigare tidpunkt då intjänad pension från arbetsgivaren börjar betalas ut.

Vid särskild avtalspension enligt AKAP-KL, kan pensionsutbetalningen, efter särskild överenskommelse, förlängas till som längst åldern enligt LAS § 32 a.

Partiell pension

Partiell pension betalas ut till och med månaden innan den anställda fyller 65 år, eller den tidigare tidpunkt då sysselsättningsgraden ändras, anställningen upphör på arbetstagarens begäran eller intjänad pension hos arbetsgivaren börjar tas ut.

Pensionsutbetalningen kan, efter särskild överenskommelse, förlängas till som längst 67 år (enligt KAP-KL) eller åldern enligt LAS § 32 a (enligt AKAP-KL).

Fortsatt pensionsintjänande

Under den tid särskild avtalspension betalas ut fortsätter staden att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension.

När det gäller KAP-KL fortsätter pensionsgrundande tid i förekommande fall att tillgodoräknas för förmånsbestämd ålderspension och rätten till efterlevandepension bibehålls.

Samordning med förvärvsinkomst

Pensionen ska samordnas med förvärvsinkomst enligt reglerna i KAP-KL § 36.

Samordning ska inte göras om förvärvsinkomsten för ett år är lägre än 24 procent av



samma års prisbasbelopp. Samordning ska inte heller göras med inkomster från arbete som den anställda hade innan beslutet om särskild avtalspension.

Påverkan

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Staden kompenserar inte för denna påverkan.

3.5 Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Löneväxling för Kommunals medlemmar förutsätter lokalt kollektivavtal. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutralitet

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för staden. Vid löneväxling betalar staden särskild löneskatt istället för sociala avgifter och får därmed en lägre kostnad. Anställda som löneväxlar får därför ett premietillägg som i princip ska motsvara skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. För närvarande är premietillägget fastställt till 6,5 procent av bruttolöneavdraget, men storleken kan komma att ändras.

Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, avsätts 1 065 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

I tanken om kostnadsneutralitet ligger också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension negativt. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande.

Vid löneförhandling ska den oväxlade lönen användas som utgångspunkt.

Betalning till pensionsförsäkring

Premietillägget betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till samma tjänstepensionsförsäkring som den anställda valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

Lägsta belopp att växla är 400 kronor per månad och högsta är 10 000 kr per månad, dock maximalt 20 procent av bruttolönen.

Vid sjukdom, föräldraledighet och tjänstledighet längre än 30 dagar, görs ett uppehåll i löneväxlingen till dess den anställda återkommit i tjänst.

Individuellt avtal

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan staden och den anställda.

Avtalet kan sägas upp av individen eller staden med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i



lag eller centralt kollektivavtal har individen och staden en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Påverkan

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättning från avtalsförsäkringarna. Staden informerar om detta via Regelverk för löneväxling som återfinns på stadens HR-sida.

4 Alternativa pensionslösningar

I syfte att stärka stadens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder staden möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedanstående modeller.

4.1 Alternativ KAP-KL

Erbjudandet omfattar förvaltningschefer och anställda med motsvarande befogenhet.

Den anställda ska vara född 1985 eller tidigare och omfattas av pensionsavtalet KAP-KL.

Allmänt

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer stadens pensionsriktlinjer.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen, innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för staden. Pensionsförmånen tryggas genom försäkring med löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som staden betalar för förmånsbestämd ålderspension.

Eget val

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

Den anställda väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd eller inte. Återbetalningsskydd innebär att det samlade pensionskapitalet betalas ut till de insatta förmånstagarna som en månadsvis pension om den anställda avlider.

Försäkringsbolag anvisas av staden.

Utbetalning

Pensionen betalas ut tidigast från 55 års ålder efter individuell överenskommelse med



försäkringsbolaget. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

4.2 Erbjudande om AKAP-KL

Individuell överenskommelse kan träffas om att anställda ska omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL i anställningen i staden.

Möjligheten gäller anställda som är födda 1985 eller tidigare och som har en överenskommen fast kontant lön över 62,5 procent av inkomstbasbeloppet.

Allmänt

AKAP-KL innebär att ålderspensionen blir helt avgiftsbestämd. Övriga pensionsförmåner följer AKAP-KLs regler.

Eget val

En anställd som omfattas av erbjudandet om AKAP-KL beslutar själv om han eller hon ska tacka ja till erbjudandet eller fortsätta att omfattas av ordinarie pensionsregler enligt KAP-KL.

En anställd som valt att omfattas av AKAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i staden består.

Den anställde väljer själv, inom ramarna för det individuella valet enligt AKAP-KL, om pensionsavgiften ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd.

Jämförande prognoser och eventuell tilläggsavgift

Vid byte av pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KL rekommenderar parterna att den anställde ges möjlighet att genom prognoser se hur den egna pensionen påverkas av bytet. Om pensionen påverkas negativt rekommenderar parterna att arbetsgivaren ska betala tilläggsavgifter, dvs. högre pensionsavgifter på lön över 7,5 inkomstbasbelopp, än vad som följer av ordinarie AKAP-KL.

Inför överenskommelse om byte av pensionsavtal ska staden se till att jämförande prognoser tas fram och på grundval av prognoserna fatta beslut i det individuella fallet om tilläggsavgifter ska betalas

Utbetalning

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

Information

Den anställde ska informeras om eventuella konsekvenser av att byta från KAP-KL till AKAP-KL.

Staden ska informera berörd lokal facklig organisation minst 21 dagar innan åtgärden ska träda i kraft.



5 Tryggande av stadens pensionsåtagande för anställda

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet tom 2014-12-31 har skuldförts i stadens balansräkning.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Pensionsutfästelsen redovisas i sin helhet som en avsättning i balansräkningen.
Alternativ KAP-KL	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.

6 Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen. Staden tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

Information om pensionsval och valblankett

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålders-pensionen får information och valblankett från Pensionsvalet PV AB.

Årlig premieuppgift

Anställda får varje år skriftlig information från Pensionsvalet PV AB med uppgift om pensionsgrundande lön, hur stor pensionsavgift som betalats till den avgiftsbestämda ålderspensionen och mottagande försäkringsbolag.



Årligt värdebesked och pensionsprognos

Den anställda får varje år ett värdebesked från det valda försäkringsbolaget med uppgift om den avgiftsbestämda ålderspensionen.

Den anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos från KPA Pension med information om övriga intjänade pensionsförmåner i anställningen.

Information om löneväxling

Staden tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring och generella konsekvenser av löneväxlingen.

Information om alternativ KAP-KL

Staden tillhandahåller information om alternativ KAP-KL till dem som om-fattas av erbjudandet.

Information vid byte från KAP-KL till AKAP-KL

Staden ska tillhandahålla information om konsekvenser av bytet av pensionsavtal, från KAP-KL till AKAP-KL.

Informationsträffar

Staden ordnar pensionsinformationsträffar på begäran.

Övrigt

Anställda kan vända sig till stadens pensionshandläggare med sina pensionsfrågor. Allmän pensionsinformation finns även på stadens intranät via Fördel Helsingborg och HR-sidan.

7 Ansökan om pension

Anställda som ska gå i pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För utbetalning av den avgiftsbestämda ålderspensionen och alternativ KAP-KL ska den anställda vända sig direkt till det/de försäkringsbolag som valts.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställda vända sig direkt till Pensionsmyndigheten.

