

§66

## Revidering av pensionspolicy för Motala kommun (18/PN 0022)

### Sammanfattning

Nuvarande pensionspolicy för Motala kommun gäller för perioden 2015-2018. I denna står föreskrivet att pensionspolicyen ska ses över och vid behov uppdateras under 2018 gällande nästkommande fyraårsperiod.

En grundläggande översyn har utförts i samråd med KPA Pension och smärre justeringar har gjorts i underlaget och ett nytt förslag till policy är framtaget.

Med utgångspunkt från ovanstående genomgångar, föreslås en revidering av Motala kommuns pensionspolicy för perioden 2019-2022.

### Behandling av ärendet

Utöver ordföranden yttrar sig Sören Orrstenius, Dedjo Engmark och Lena Westerlund.

### Beslut

1 Personalnämnden föreslår kommunfullmäktige att anta förslaget till pensionspolicy för Motala kommun för perioden 2019-2022.

### Expedieras till

KF

### Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse pensionspolicy
- Revidering av pensionspolicy

Diarienummer 18/PN 00xx

18/PN0022  
1

## Revidering av pensionspolicy för Motala kommun

### Sammanfattning

Nuvarande pensionspolicy för Motala kommun gäller för perioden 2015 – 2018. I denna står föreskrivet att pensionspolicyen ska ses över och vid behov uppdateras under 2018 gällande nästkommande fyraårsperiod.

En grundläggande översyn har utförts i samråd med KPA Pension och smärre justeringar har gjorts i underlaget och ett nytt förslag till pensionspolicy är därefter framtaget.

Med utgångspunkt från ovanstående genomgångar, föreslås en revidering av Motala kommuns pensionspolicy för perioden 2019-2022, enligt bifogat förslag

### Förslag till beslut

1. Personalnämnden föreslår kommunfullmäktige att anta personalnämndens förslag till pensionspolicy för Motala kommun för perioden 2019-2022,



Peter Ingesson  
Kommunchef



Jonas Förssell  
Personalchef

**Bilaga:** Reviderad pensionspolicy för Motala kommun för perioden 2019-2022.

### Beslutsexpediering

KS, KF.



# Pensionspolicy

För Motala kommun perioden 2019-2022



**Beslutsinstans:** Kommunfullmäktige  
**Datum:**  
**Reviderande instans: PN**  
**Datum:**  
**Gäller från:** 2019-01-01

**Diarienummer:**  
**Paragraf:**  
**Diarienummer:**  
**Paragraf:**

---

## Innehållsförteckning

<b>INLEDNING .....</b>	<b>2</b>
UPPDATERING .....	2
BESLUTSORDNING.....	2
<b>PENSION TILL ANSTÄLLDA .....</b>	<b>3</b>
INLEDNING .....	3
PENSIONSavgift till avgiftsbestämd ålderspension .....	3
MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA .....	3
ANSTÄLLDA SOM FYLLT 67 ÅR.....	4
LÖNEVÄXLING TILL PENSION .....	4
SÄRSKILD AVTALSPENSION FÖR ANSTÄLLDA INOM RÄDDNINGSTJÄNSTEN.....	5
ALTERNATIV KAP-KL.....	6
MEDARBETARE SOM BEVILJATS PARTIELL SJUKERSÄTTNING FÖRE 1998 .....	7
<b>OMSTÄLLNING .....</b>	<b>7</b>
SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE .....	7
PENSIONSfÖRSTÄRKNING VID FÖRTIDA UTTAG .....	8
AVGÅNGSVEDERLAG .....	9
<b>PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA .....</b>	<b>10</b>
INLEDNING .....	10
FÖRTROENDEVALDA MED UPPDRAG PÅ HEL- ELLER DELTID.....	10
BESLUT .....	10
ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD TJÄNSTEPENSIONSfÖRMÅN .....	11
<b>PENSIONSINFORMATION .....</b>	<b>11</b>
<b>ANSÖKAN OM PENSION .....</b>	<b>12</b>
ANSTÄLLDA .....	12
FÖRTROENDEVALDA .....	12

# Inledning

Tjänstepensionsavtalen för anställda samt bestämmelser för förtroendevalda innehåller möjligheter till lokala överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor, vilka pensionsmöjligheter anställda och förtroendevalda kan omfattas av samt hur kommunen tryggar sina pensionsåtaganden.

Pensionspolicyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik i syfte att stärka möjligheten att rekrytera och behålla kompetent personal.

## Uppdatering

Denna pensionspolicy gäller för perioden 2019 – 2022. Under 2022 ska pensionspolicyn ses över och vid behov uppdateras. Pensionspolicyn kan ses över tidigare om det sker större förändringar i kommunen, eller vid förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Principiellt viktiga förändringar i pensionspolicyn beslutas av kommunfullmäktige, mindre justeringar beslutas av kommunens pensionsmyndighet.

## Beslutsordning

Kommunens pensionsmyndighet är högsta beslutande organ när det gäller de anställdas pensionsvillkor och beslutar i övergripande och principiella pensionsfrågor.

Kommunens pensionsmyndighet är även pensionsmyndighet när det gäller de förtroendevaldas pensionsvillkor.

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor regleras i kommunens delegationsordning.

# Pension till anställda

## Inledning

Från och med 1 januari 2014 gäller pensionsavtalet AKAP-KL för anställda som är födda 1986 eller senare.

För anställda födda tidigare gäller pensionsavtalet KAP-KL sedan 2006-01-01. Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

## Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension

Pensionsavgift som understiger 200 kronor per år utbetalas inte. Från och med intjänandeåret 2018 ändras beloppet till 200 kronor per år. Denna nivå kommer från och med 2019 att indexeras med inkomstbasbeloppets förändring.

## 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 kompetensförsörjningssyfte eller vid särskilda skäl, erbjuder kommunen möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda med bibehållet tjänstepensionsintjänande.

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

### Kriterier

Möjligheten gäller tillsvidareanställda medarbetare som fyllt 61 år. Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 75 procent av heltid.

Arbetstidsminskningen kan göras i maximalt två steg. Vid minskning i ett andra steg fortsätter tjänstepensionsberäkningen att baseras på den ursprungliga tillsvidareanställningen och sysselsättningsgraden. Som tjänstepensionsgrundande lön räknas aktuell lön omräknad till den sysselsättningsgrad som gällde före omregleringen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta intjänandet till tjänstepensionen behålls oförändrat.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen. Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

## **Beslut**

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Beslut fattas av pensionsansvarig, efter tillstyrkan från respektive enhetschef.

Kostnaden för arbetstidsminskningen belastar den nämnd där den anställde haft sin anställning.

## **Information/övrigt**

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.

## **Anställda som fyllt 67 år**

I syfte att stödja arbetslinjen och i kompetensförsörjningssyfte, erhåller den anställde som tillträder anställningen efter den i 32 § LAS angivna åldern (67 år) motsvarande belopp för pensionsavgift till avgiftsbestämd pension enligt AKAP-KL i samband med den månadsvisa löneutbetalningen.

## **Löneväxling till pension**

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

### **Kostnadsneutralitet**

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

### **Tilläggsbelopp**

Tilläggsbeloppets storlek ses över och fastställs inför varje årsskifte. Beloppet grundar sig på lagstadgade arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt samt avgifter till avtalsförsäkringarna, med undantag för tjänstepension. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

*Exempel:* För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor betalas 1 059 kronor till en tjänstepensionsförsäkring beräknat på aktuella uppgifter för år 2018.



## **Kriterier**

Lägsta belopp att växla är 400 kronor och maximalt får 20 procent av bruttolönen per månad växlas. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

I samband med möjligheten att löneväxla till pension erbjuder kommunen pensionsrådgivning till den anställde.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen.

Den anställde kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per år efter en varseltid om tre månader.

Kommunen och den anställde har en ömsesidig rätt att avsluta löneväxlingen efter en uppsägningstid på tre månader. Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

Pensionsåldern i försäkringen är 65 år vilket innebär att löneväxlingen upphör den 1 januari det år den anställde fyller 66 år.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

## **Information/övrigt**

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner, sjukpenninggrundande inkomst och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön. Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som även efter växlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp, 504 375 kronor år 2018.

## **Särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten**

### **Samordning**

Förvärvsinkomst från annan arbetsgivare än kommunen upp till två prisbasbelopp per år, undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst som överstiger denna nivå ska samordnas enligt KAP-KL § 36.

Förvärvsinkomst från arbete som den anställde hade innan ansökan om särskild avtalspension, är dock undantaget från samordning enligt reglerna i KAP-KL § 36 mom. 3.

### **Information/övrigt**

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

## Alternativ KAP-KL

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

Erbjudandet omfattar förvaltningschefer och arbetstagare med motsvarande funktion. Med motsvarande funktion avses arbetstagare med motsvarande befogenheter som förvaltningschef och som agerar på direkt uppdrag av styrelse, nämnd eller annat politiskt organ samt att detta framgår av arbetstagarens anställningsavtal. Alternativ KAP-KL kan vända sig till annan anställd i särskilt fall.

Möjligheten till alternativ KAP-KL vänder sig till arbetstagare som är född 1985 eller tidigare.

### 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 kommunens pensionspolicy. Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och självbestämmande för den anställde.

### Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och har löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension.

### 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 anställde väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Kommunen ska ge möjlighet till individuell pensionsrådgivning i samband med att den anställde ska fatta beslut om alternativ KAP-KL.

### Utbetalning

Pensionen betalas ut enligt vid var tid gällande regler för tjänstepensionsförsäkring, för närvarande 55 års ålder. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

## Medarbetare som beviljats partiell sjukersättning före 1998

Medarbetare som beviljats sjukersättning på deltid före ikraftträdandet av PFA 98 omfattas av det gamla pensionsavtalet PA-KL. Avtalets konstruktion, i kombination med reallöneutveckling som skett sedan 1990-talet och den reformerade allmänna pensionen, gör att en del av dessa medarbetare riskerar att få en mycket låg tjänstepension trots många års anställning i Motala kommun.

### Alternativ beräkning

För medarbetare som omfattas av PA-KL på grund av partiell sjukersättning och har fortsatt deltidsanställning i kommunen fram till pensionsavgången, tillämpar Motala kommun alternativ beräkning.

Den alternativa beräkningen innebär att en livränta enligt PA-KL§15 beräknas per avgångstidpunkten från anställningen med följande anpassningar:

- Pensionsunderlaget utgörs av vid pensionstidpunkten faktiskt utbetald lön omräknad till heltid.
- Aktuellt inkomstbasbelopp används istället för förhöjt prisbasbelopp vid fastställande av gränsen för 7,5, 20 respektive 30 basbelopp

Om livräntan beräknad på detta sätt överstiger kompletteringspensionen beräknad enligt kollektivavtalet, utges mellanskillnaden som en livsvarig pensionsförstärkning som årligen indexeras med prisbasbeloppets storlek.

Förmånens storlek ska årligen indexeras med prisbasbeloppets förändring (i likhet med t ex förmånsbestämd ålderspension eller intjänad pensionsrätt (IPR)).

## Omställning

### Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension enligt överenskommelse är ett arbetsgivarinstrument och ska användas med återhållsamhet vid omställning samt vid särskilda skäl av annan karaktär. Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Särskild avtalspension ska följa reglerna i KAP-KL.

### Kriterier

- Den anställda ska ha fyllt 63 år.
- Vid övertalighet ska den befattning som lämnas inte återbesättas.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån fastställs enligt KAP-KL § 34 mom.2.

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension. Pensionsavgiften beräknas på samma sätt som för arbetstagare inom räddningstjänsten.

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller till 65 års ålder, men kan om synnerliga skäl föreligger, efter förnyat beslut förlängas till 67 års ålder.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

### **Utbetalning**

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten till 65 års ålder. Utbetalningen upphör tidigare om intjänad pensionsrätt 1997-12-31 eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut.

Vid pension på deltid upphör utbetalningen i det fall sysselsättningsgraden ändras eller arbetstagaren avgår från den kvarvarande delen av anställningen. Detta regleras i KAP-KL § 32 mom.1.

### **Samordning**

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst på samma sätt som för arbetstagare inom räddningstjänsten. Två prisbasbelopp per år undantas dock från samordning. Pensionen minskas därefter med 73,5 procent av återstående del av förvärvs-inkomsten i enlighet med KAP-KL § 36 mom. 1 och 5.

Arbetstagaren är skyldig att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete mm som behövs för beräkning av pension enligt kommunens anvisningar i enlighet med KAP-KL § 37.

### **Beslut**

Beslut om särskild avtalspension fattas av kommunens pensionsmyndighet efter tillstyrkan och kostnadsberäkning från respektive förvaltningschef.

Kostnaden för särskild avtalspension belastar den nämnd där den anställde haft sin anställning.

### **Information/övrigt**

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

## **Pensionsförstärkning vid förtida uttag**

Anställda kan i särskilda fall beviljas ett tilläggsbelopp som förstärkning till pensionen före 65 år.

Pensionsförstärkning kan övervägas vid omställning samt vid särskilda skäl av annan karaktär. En förutsättning är att den anställde uppnått 61 års ålder och avgår med förtida uttag av tjänstepensionen före 65 år.

### **Pensionsförstärkning vid omställning**

Vid omställning är tilläggsbeloppets storlek 15 procent och beräknas på den överenskomna grundlönen vid datum för överenskommelsen. Tilläggsbeloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

### **Pensionsförstärkning vid särskilda skäl av annan karaktär**

Tilläggsbeloppet vid pensionsförstärkning på grund av särskilda skäl av annan karaktär fastställs i varje enskilt fall och är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

### **Utbetalning**

Beloppet betalas ut varje månad via kommunens pensionsadministratör, från avgången och längst till 65 års ålder. Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

### **Beslut**

Beslut om pensionsförstärkning vid förtida uttag fattas efter individuell prövning. Beslutet fattas av kommunens pensionsmyndighet efter tillstyrkan och kostnadsberäkning från respektive förvaltningschef.

Kostnaden för pensionsförstärkning belastar den nämnd där den anställde haft sin anställning

### **Information/övrigt**

Förtida uttag med pensionsförstärkning kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte den anställde för denna påverkan.

## **Avgångsvederlag**

I syfte att lösa olika personalfrågor vid omställning eller vid särskilda skäl av annan karaktär, kan kommunen utge ett avgångsvederlag.

### **Kriterier**

För anställda som beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse träffas om inbetalning till tjänstepensionsförsäkring istället för kontant utbetalning. Möjligheten gäller hela eller delar av avgångsvederlaget. Vid inbetalning till tjänstepensionsförsäkring ska beloppet som betalas till försäkringen ökas med ett tilläggsbelopp som motsvarar skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.

Överenskommelse om inbetalning till pensionsförsäkring ska göras innan beloppet varit möjligt för individen att förfoga över, det vill säga innan eller senast i samband med att överenskommelsen skrivits under.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

## **Beslut**

Beslut om avgångsvederlag fattas i varje enskilt fall och erbjuds främst i situationer där det inte fungerar att använda sig av olika pensionslösningar.

Anställningen upphör i och med beslut om avgångsvederlag. Företrädesrätt till återanställning, enligt LAS § 25, gäller ej.

Kostnaden för avgångsvederlag belastar den nämnd där den anställde haft sin anställning.

# **Pension till förtroendevalda**

## **Inledning**

Förtroendevalda enligt 4 kap 1 § Kommunallagen (ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar samt revisorer) regleras pensions- och omställningsvillkor i antingen PBF eller OPF-KL, beroende på uppdragets omfattning och när det tillträdde.

Förtroendevalda som före 2014 års val tillträtt uppdrag som omfattar minst 40 % av heltid omfattas av PBF, medan OPF-KL gäller för övriga förtroendevalda, med de begränsningar som anges i bestämmelserna. Ledamöter i styrelsen för kommunens bolag omfattas inte av PBF/OPF-KL i dessa uppdrag.

## **Förtroendevalda med uppdrag på hel- eller deltid**

### **Heltidsarvoderade politiker**

Förtroendevalda som har uppdrag om sammanlagt minst 40 % av heltid och som omfattas av PBF tjänar under sin uppdragstid in en ålderspension som utbetalas efter ansökan när den förtroendevalda avgått från sitt uppdrag och fyllt 65 år. Vid tidigare avgång från uppdraget kan den förtroendevalda ha rätt till avgångsersättning eller visstidspension som ekonomisk trygghet. PBF innehåller även regler om ersättning vid beviljad sjukersättning, samt till de efterlevande vid den försäkrades bortgång.

Förtroendevalda som har uppdrag om sammanlagt minst 40 % av heltid och omfattas av OPF-KL tjänar även de in ålderspension och har ett ekonomiskt skydd vid beviljad sjukersättning samt till de efterlevande. Om en sådan förtroendevald avgår före pensionsåldern, kan denna förtroendevalde ha rätt till dels ett ekonomiskt omställningsstöd, dels aktiva omställningsinsatser för att öka den egna anställningsbarheten.

### **Fritidspolitiker**

Förtroendevalda vars uppdrag sammantaget omfattar mindre än 40 % av heltid omfattas enbart av pensionsbestämmelserna i OPF-KL.

## **Beslut**

Pensionsmyndigheten fastställer anvisningar för bland annat ansökan, finansiering av aktiva omställningsinsatser och/eller ekonomiskt omställningsstöd samt hantering av eventuell kvalifikationstid.

## Pensionsbestämmelser

Den pensionsgrundande inkomsten beräknas varje kalenderår och baserar sig på den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättning samt andra i det pensionsgrundande uppdraget utgivna kontanta ersättningar. I den pensionsgrundande inkomsten i uppdraget ingår inte ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Pensionsavgiften är 4,5 % på pensionsgrundande inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp, för pensionsgrundande inkomst över denna nivå är pensionsavgiften 30 %.

Pensionsavgiften skuldförs årligen i kommunens balansräkning som intjänad pensionsbehållning.

## Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån

Förtroendevald som inte fullgör uppdrag på heltid eller betydande del av heltid har enligt kommunallagen rätt till skälig ersättning för de arbetsinkomster och ekonomiska förmåner som de förlorar i sin ordinarie sysselsättning på grund av uppdraget.

Kommunen betalar en schabloniserad pensionsersättning som utgör 4,5 procent beräknad på förlorad arbetsförtjänst. Pensionsersättningen betalas till en traditionell tjänstepensionsförsäkring en gång per år.

Ovanstående ersättningsregler gäller för uppdragstid fr. o m 2015-01-01.

## Pensionsinformation

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

### **Information om pensionsval och valblankett**

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens externa valcentral.

### **Årlig premieuppgift**

Anställda får varje år skriftlig information från kommunens externa valcentral med uppgift om pensionsgrundande lön och hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen.

### **Årlig pensionsprognos och värdebesked**

Anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av kommunens externa pensionsadministratör.

Den anställde får också varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag som hon eller han har valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

## **Nyanställda**

Nyanställda i kommunen får via sin introduktion ett informationsmaterial som kortfattat beskriver tjänstepensionen, möjligheten att löneväxla samt vem man kan vända sig till med pensionsfrågor.

## **Information**

Kommunen erbjuder informationsträffar och information via kommunens intranät.

Syftet är att informera om KAP-KL och AKAP-KLs regler, det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för sin framtida pension.

Inför beslut om löneväxling får medarbetaren en personlig genomgång och rådgivning

## **Information om alternativ KAP-KL**

Kommunen tillhandahåller information om alternativ KAP-KL till dem som omfattas av erbjudandet.

## **Övrigt**

Anställda och förtroendevalda kan vända sig direkt till kommunens pensionshandläggare med individuella pensionsfrågor.

Allmän pensionsinformation återfinns på kommunens intranät.

# **Ansökan om pension**

## **Anställda**

Anställda ska lämna skriftlig ansökan om pension till närmaste chef senast fyra månader före planerad pensionering. Vid avgång från tjänsten ska dessutom skriftlig uppsägning lämnas.

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda ålderspensionen ska den anställde vända sig till det försäkringsbolag som valts.

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

## **Förtroendevalda**

Förtroendevalda ska lämna skriftlig ansökan till pensionsansvarig senast tre månader innan önskad utbetalning av pension.