

# Pensionspolicy

Pensions- och övertalighetsstrategier

## för Söderhamns kommun

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>ALLMÄNT .....</b>	<b>3</b>
<b>BAKGRUND OCH SYFTE .....</b>	<b>3</b>
<b>UPPDATERING .....</b>	<b>3</b>
<b>BESLUTSORDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>PENSION TILL ANSTÄLLDA.....</b>	<b>3</b>
INFORMATION OCH STÖD TILL ANSTÄLLDA .....	3
SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE.....	4
PENSIONS FÖRSTÄRKNING VID FÖRTIDA UTTAG .....	4
AVGÅNGSVEDERLAG .....	4
OMSKOLNINGSERBJUDANDE .....	4
MINSKAD ARBETSTID .....	4
LÖNEVÄXLING .....	5
ALTERNATIV KAP-KL .....	5
FÖRHÖJD PENSIONSavgift .....	5
<b>PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA.....</b>	<b>5</b>
FÖRTROENDEVALDA PÅ HEL- OCH DELTID .....	5
FRITIDSPOLITIKER.....	6
<b>TRYGGANDE AV PENSIONSÅTAGANDET .....</b>	<b>7</b>

## Allmänt

Intresset för pensionsfrågor har ökat under senare tid. Pensionsavtalen (avtalspensionen) ger numera anställda möjligheter att själv påverka pensionen genom att göra aktiva val. Arbetsgivaren har också möjligheter att använda olika former av pensionslösningar såväl i rekryterings- som i övertalighetssituationer. Söderhamns pensionspolicy och tillhörande riktlinjer ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras i kommunen och hur arbetet med pensionsfrågor skall bedrivas.

## Bakgrund och syfte

Söderhamns kommuns strävan är att vara en attraktiv arbetsgivare. Nuvarande pensionsavtal inom den kommunala arbetsmarknaden KAP - KL ger möjlighet för arbetsgivare att fatta lokala beslut och tillämpningar i pensionsfrågor. En framsynt och långsiktig syn på pensionsrelaterade frågor är ett av flera sätt för att kunna rekrytera och behålla duktiga medarbetare. Pensionspolicyn och tillhörande riktlinjer beskriver på ett samlat sätt kommunens synsätt och åtaganden i avtalspensionshänseende gentemot anställda och förtroendevalda.

## Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov som föranletts av förändringar inom kommunen, lagar samt kollektivavtal inom pensionsområdet.

## Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn, medan kommunstyrelsen beslutar om pensionsriktlinjerna.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet avseende förtroendevaldas pensionsvillkor samt högsta instans gällande anställdas pensionsvillkor.

Kommunchefen beslutar inom ramen för riktlinjerna i varje enskilt fall, om inte annat anges.

Personalenheten beslutar i normala och löpande ärenden.

## Pension till anställda

### *Information och stöd till anställda*

Enligt KAP - KL ska arbetsgivaren fortlöpande informera de anställda om de pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Från det bolag som kommunen, för var tid, har gällande administrationsavtal med får de anställda årlig information om de intjänade pensionsförmånerna. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos.

Vad gäller information om den avgiftsbestämda ålderspensionen får respektive anställd information från det försäkringsbolag som valts.

## ***Särskild avtalspension enligt överenskommelse***

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år. Särskild avtalspension är ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid övertalighet, organisatoriska eller andra särskilda fall. Särskild avtalspension ska användas restriktivt.

Särskild avtalspension är ingen rättighet för den anställde. I den mån kommunen finner det lämpligt att bevilja särskild avtalspension sker detta efter individuell prövning och enligt specifika riktlinjer.

## ***Pensionsförstärkning vid förtida uttag***

Anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepensionen, kan erbjudas ett tilläggsbelopp som tillskott till pensionen. Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, organisatoriska eller andra särskilda fall. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

## ***Avgångsvederlag***

I syfte att lösa olika personalfrågor vid övertalighet eller andra särskilda fall kan kommunen utge ett avgångsvederlag. Avgångsvederlaget kan, beroende på syfte och efter individuell prövning, utbetalas som en engångssumma eller månadsvis. Beloppen kan växlas in helt eller delvis till förmån för tjänstepension.

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

## ***Omskolningserbjudande***

I syfte att i största möjliga mån undvika att säga upp personal vid övertalighet kan kommunen överväga omskolning av vissa anställda för att därigenom skapa förutsättningar för att bättre hantera andra arbetsuppgifter hos kommunen eller hos andra arbetsgivare.

Omskolningserbjudandet kan med fördel användas till att flytta personal från ett arbetsställe med övertalighet till ett arbetsställe utan övertalighet med en relativt hög medelålder. För äldre anställda på arbetsstället utan övertalighet kan kommunen erbjuda tidigare pensionering.

## ***Minskad arbetstid***

I syfte att hantera övertalighet, kompetens- och generationsväxlingar samt i andra särskilda fall, kan kommunen erbjuda anställda minskad arbetstid. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning och enligt antagna riktlinjer och kan tillämpas på anställda som är äldre än 62 år.

## ***Löneväxling***

I syfte att stärka kommunens attraktionskraft erbjuder kommunen alla tillsvidareanställda med månadslön möjlighet att bruttolöneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag.

## ***Alternativ KAP - KL***

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna erbjuda individuella lösningar har kommunen tagit fram riktlinjer för alternativ KAP - KL.

Kommunen erbjuder i enlighet med bestämmelserna i KAP - KL möjlighet till alternativ pensionslösning för förvaltningschefer eller arbetstagare med motsvarande funktion, eller annan arbetstagare i särskilt fall. Erbjudandet kan stärka kommunens möjlighet att rekrytera nya förvaltningschefer eller annan nyckelperson.

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

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

Alternativ KAP - KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen skall tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Premien för alternativ KAP - KL ska motsvara den som kommunen skulle ha betalat om den förmånsbestämda ålderspensionen tryggats med försäkring.

## ***Förhöjd pensionsavgift***

I särskilda fall vid exempelvis rekrytering i konkurrens med annan arbetsgivare finns det möjlighet att höja den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt § 11 KAP - KL till en högre procentuell nivå.

Erbjudande kan endast göras efter individuell prövning till samma grupp anställda som omfattas av erbjudande om alternativ KAP - KL och ska föregås av ett noga övervägt beslut.

## **Pension till förtroendevalda**

### ***Förtroendevalda på hel- och deltid***

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01. Förtroendevalda som omfattades av det tidigare pensionsreglementet, PRF-KL, 2002-12-31 och som kvarstår i förtroendeuppdrag efter denna tidpunkt, omfattas av övergångsbestämmelser till PBF.

## *Fritidspolitiker*

Kommunens fritidspolitiker får ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån.

## Tryggande av pensionsåtagandet

Pensionerna i Söderhamns kommun tryggas enligt nedanstående:

<i>Angiftsbestämd ålderspension</i>	<i>Tryggas sedan 1998 genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.</i>
<i>Förmånsbestämd ålderspension</i>	<i>Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.</i>
<i>Efterlevandepension</i>	<i>Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med inträffat dödsfall.</i>
<i>Särskild avtalspension för anställda inom Räddningstjänsten</i>	<i>Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.</i>
<i>Intjänad pension före 1998</i>	<p><i>Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen.</i></p> <p><i>För att i någon mån minska den framtida kostnadsbelastningen beslutade kf i samband med budget 2008-2011 att reservera 5 mkr årligen från och med 2010. Kommunens ekonomi har dock medgett att totalt 21,2 mkr redan kunnat avsättas. Avsättningarna planeras fortsätta även 2011 och framåt. Reserveringen innebär att kostnaden belastat kommunens resultat samt avsatts i en kapitalförvaltning.</i></p>
<i>Alternativ KAP – KL för förvaltningschefer och nyckelpersoner</i>	<i>Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.</i>
<i>PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)</i>	<i>Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.</i>