



## Pensionspolicy i Karlskoga kommun

Pensionsavtalen KAP-KL ger anställda möjligheter att själv påverka pensionen genom att göra aktiva val. Arbetsgivaren ges möjlighet att fatta lokala beslut och tillämpningar i pensionsfrågor såväl som i rekryterings- och övertalighetssituationer.

### Bakgrund och syfte

Karlskoga kommuns strävan är att vara en attraktiv arbetsgivare. 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 viljeriktning inom pensionsområdet.

### 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 eller i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

### Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn.

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

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

Personalkontoret beslutar i normala och löpande ärenden.

### Pension till anställda

#### Information

Enligt KAP-KL ska arbetsgivaren fortlöpande informera de anställda om pensionsförmånerna.

Av det bolag där kommunen, för var tid, har gällande pensionsadministrationsavtal 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 även information från det försäkringsbolag som valts.

### **Avgångspension enligt överenskommelse**

#### **Avgångspension**

Med avgångspension avses pension före 65 år. Avgångspension är ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid övertalighet, verksamhetsomläggning, besparingsbehov eller i andra särskilda fall där det är möjligt att behålla yngre arbetskraft. Avgångspension på deltid kan även användas vid kompetensväxling.

Avgångspension är ingen rättighet för den anställda. I den mån kommunen finner det lämpligt att bevilja avgångspension 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, verksamhetsnedläggningar, besparingsbehov eller i andra särskilda fall. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

### **Avgångsvederlag**

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

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

### **Eget företagande**

Vid uppstart av verksamheter i privata driftsformer kan kommunen befrämjas företagsverksamheten med ekonomisk stimulans. Syftet med att använda sig av avgångsvederlag som utbetalas månadsvis är att ge den anställda en bra start vid uppstartande av egen verksamhet.

### **Omskolningserbjudande**

I syfte att i största möjliga mån undvika att säga upp personal vid övertalighet och verksamhetsnedläggningar kan kommunen överväga omskolning av vissa anställda för att därigenom skapa förutsättningar för att bättre hantera andra arbetsuppgifter hos kommunen eller hos annan 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, verksamhetsnedläggningar, besparingbehov, kompetens- och generationsväxlingar samt i andra särskilda fall, kan kommunen erbjuda anställda minskad arbetstid. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

#### **Minskad arbetstid för anställda äldre än 61 år**

Som ett led i att stödja arbetslinjen har kommunen tagit fram en arbetstidsminskningsmodell för minskad arbetstid för äldre anställda. Sysselsättningsgraden omregleras permanent.

#### **Minskad arbetstid för anställda yngre än 61 år**

Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och hantera ojämna arbetsflöden kan arbetstidsminskningsmodellen användas även för yngre anställda. Arbetstidsminskningen är då temporär.

### **Löneväxling**

I syfte att stärka kommunens attraktionskraft och underlätta framtida rekryteringar erbjuder kommunen alla tillsvidareanställda med månadslön möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag.

Löneväxling innebär att en del av bruttolönen byts mot ett extra pensionssparande. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL påverkas ej då den oväxlade lönen ligger till grund för denna. Löneväxlingen är kostnadsneutral för kommunen.

Löneväxlingen kan komma att påverka de allmänna ersättningarna enligt socialförsäkringsbalken samt en del avtalsförsäkringar så som exempelvis avtalsgruppsjukförsäkringen.

### **Alternativ KAP-KL**

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare och stärka sin position vid rekryteringar erbjuder kommunen individuella lösningar i form av alternativ KAP-KL.

I enlighet med bestämmelserna i KAP-KL ges möjlighet till alternativ pensionslösning för förvaltningschefer eller arbetstagare med motsvarande funktion, eller annan arbetstagare i särskilt fall.



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

#### Förhöjd pensionsavgift

I särskilda fall vid exempelvis rekrytering i konkurrens med annan arbetsgivare finns det möjlighet att höja procentuella nivån för den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL.

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 Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF). Bestämmelserna gäller från och med 2003-01-01.

Bestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och förtroendevalda på deltid med en uppdragstid motsvarande minst 40 procent av heltid.

### **Fritidspolitiker**

Kommunens fritidspolitiker får ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån.