

Styrdokument

POLICY FÖR PENSION



Våra styrdokument

[Normerande]

Policy - Vår hållning, övergripande
Riktlinjer - Rekommenderade sätt att agera
Regler - Absoluta gränser och ska-krav

[Aktiverande]

Strategi - Avgörande vägval och strategiområden från fullmäktigeberedningar
Program - Avgörande vägval och programområden från andra än fullmäktigeberedningar
Plan - Uppdrag, tidsram och ansvar

Innehåll

1	Inledning.....	4
2	Syfte.....	4
3	Pension till anställda.....	5
3.1	Allmänt.....	5
3.2	KAP-KL.....	5
3.3	AKAP-KR.....	5
3.4	Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR	6
3.4.1	Alternativ KAP-KL	6
3.4.2	Annan pensionslösning än AKAP-KR (11§ AKAP-KR)	6
3.5	Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	6
3.5.1	Allmänt.....	6
3.6	Riktlinjer för särskild avtalspension	7
3.6.1	Allmänt.....	7
3.6.2	Pensionsunderlag och pensionsnivå.....	7
3.6.3	Utbetalning.....	7
3.6.4	Påverkan på ordinarie tjänstepension	8
3.6.5	Samordning	8
3.6.6	Övrigt.....	8
3.7	Utbetalning av avgångsvederlag	8
3.8	Löneväxling till pension	9
3.8.1	Syfte.....	9
3.8.2	Allmänt.....	9
3.8.3	Kostnadsneutralitet.....	9
3.8.4	Påverkan på lagstadgade och kollektiva förmåner	9
3.8.5	Eget val.....	9
3.8.6	Utbetalning.....	10
4	Pension till förtroendevalda	11
4.1	OPF-KL.....	12
4.1.1	OPF-KL Omställningsstöd.....	12
4.1.2	Aktiva omställningsinsatser.....	12
4.1.3	Ekonomiskt omställningsstöd.....	12
4.1.4	Förlängt ekonomiskt omställningsstöd	13
4.1.5	Aktivitetsrapport.....	13
4.1.6	OPF-KL Pensionsbestämmelser.....	13
4.2	Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån	13
5	Pensionsinformation.....	14
5.1	Anställda.....	14
5.1.1	Under anställningen.....	14
5.1.2	Vid pensionsavgång.....	14
5.1.3	Information om löneväxling	14
5.2	Förtroendevalda.....	15
6	Tryggande av kommunens pensionsåtagande	16
7	Ansvar	16

1 Inledning

Denna pensionspolicy avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för anställda och förtroendevalda i Ulricehamns kommun samt att redogöra för de lokala beslut och riktlinjer på pensionsområdet som tillämpas i kommunen. Pensionspolicyn omfattar inte de kommunala bolagen.

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 tjänstepensionerna och bestämmelser för förtroendevalda finns på www.skr.se

Beslutsordning:

Kommunstyrelsen beslutar om pensionspolicyn.

HR-chefen beslutar om Särskild avtalspension enligt överenskommelse som följer riktlinjerna i pensionspolicyn. Avvikelse beslutas av kommunstyrelsens ordförande.

2 Syfte

Intresset för pensionsfrågor har ökat på senare år. Anledningen är bland annat de individuella valmöjligheter som införts inom såväl det allmänna pensionssystemet som de kommunala tjänstepensionsavtalen.

Policy för pension ska medverka till att stärka bilden av kommunen som en modern och attraktiv arbetsgivare samt stödja kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och avveckla anställda.

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

3 Pension till anställda

3.1 Allmänt

Medarbetarna omfattas from 2023-01-01 av pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd Kollektiv Avtalad Pension – Kommun och Region) 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 (Kollektiv Avtalad Pension – Kommuner och Landsting) kan fortsätta gälla för anställda födda 1985 och tidigare som berättigats att göra ett val att kvarstå i KAP-KL

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

3.2 KAP-KL

KAP-KL innehåller följande förmåner:

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

3.3 AKAP-KR

AKAP-KR innehåller följande förmåner:

- avgiftsbestämd ålderspension
- familjeskydd / förstärkt tjänstegrupplivförsäkring
- särskild avtalspension

3.4 Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR

3.4.1 Alternativ KAP-KL

Fram till 2022-12-31 har möjligheten funnits för högre chefer och nyckelpersoner 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 överenskoms.

Vid Alternativ KAP-KL behålls övriga pensionsförmåner inom KAP-KL oförändrade eller följer kommunens pensionspolicy. Premien för alternativ KAP-KL motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för den förmånsbestämda ålderspensionen. Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

3.4.2 Annan pensionslösning än AKAP-KR (11§ AKAP-KR)

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.

Pensionshandläggaren anmäler alternativ avtalstillämpning till Pensionsnämnden (kansli@pensionsnamnden-kl.se, Box 90342, 12025 Stockholm)

3.5 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

3.5.1 Allmänt

Hel eller partiell särskild avtalspension enligt KAP-KL och AKAP-KR kan beviljas vid övertalighet eller i annat särskilt fall. För anställd som i anställningen omfattas av PFA gäller att särskild avtalspension kan beviljas med stöd av CLP p 1 c, PFA.

Särskild avtalspension är ingen rättighet för kommunens anställda, utan beviljas enbart i de fall då kommunen finner det lämpligt. Beslut fattas i varje enskilt fall.

Anställda med pensionsrätt omfattas av KAP-KL eller AKAP-KR. Anställda som har beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas dock av tidigare gällande pensionsavtal.

3.6 Riktlinjer för särskild avtalspension

3.6.1 Allmänt

Särskild avtalspension kan beviljas anställd som har fyllt 63 år och som i anslutning till den aktuella pensioneringstidpunkten har minst tio års sammanhängande anställningstid i kommunen. Vid ingående avtal om hel särskild avtalspension krävs att arbetstagaren säger upp sig på hela sin tjänst.

För partiell särskild avtalspension gäller att sysselsättningsgraden omregleras permanent (arbetstagaren säger upp sig i motsvarande omfattning som särskild avtalspension tecknas för) samt att den återstående sysselsättningsgraden är beslutad med hänsyn till att kommunen ska ha möjlighet att planera arbetet inom den aktuella verksamheten.

Särskild avtalspension oavsett omfattningen hel eller partiell kan som längst tecknas t o m månaden före 66-årsdagen.

3.6.2 Pensionsunderlag och pensionsnivå

Pensionsunderlaget utgörs av den fasta månadslön som gällde vid avgångstidpunkten alternativt den tidpunkt då sysselsättningsgraden minskades multiplicerat med 12.

Hel särskild avtalspension utges månadsvis med 74 procent av pensionsunderlaget dividerat med 12. Partiell särskild avtalspension utges med samma nivå i relation till den del sysselsättningsgraden minskas.

3.6.3 Utbetalning

Särskild avtalspension betalas ut från och med månaden efter den då anställningen upphör eller sysselsättningsgraden minskas.

Särskild avtalspension kan betalas ut längst in till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Särskild avtalspension betalas i vart fall ut till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år eller den tidigare kalendermånad då intjänad pension hos arbetsgivaren börjar betalas eller den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut från kommunen.

För nya överenskommelser ska ålder för utbetalning justeras så att den följer den tidpunkt då sjukersättning kan lämnas. 2023 upphör sjukersättning vid 66 år och 2026 kommer åldersgränsen att höjas till 67 år.

Utöver att utbetalning av partiell särskild avtalspension begränsas på det sätt som gäller för hel särskild avtalspension, upphör den också om sysselsättningsgraden ändras eller om anställningen upphör.

3.6.4 Påverkan på ordinarie tjänstepension

Under tid med rätt till särskild avtalspension betalar kommunen pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension. För varje månad med rätt till hel särskild avtalspension inräknas i avgiftsunderlaget 1/12 av pensionsunderlaget. För varje månad med rätt till partiell särskild avtalspension, inräknas i avgiftsunderlaget 1/12 av pensionsunderlaget i relation till sysselsättningsgradsminskningen.

Avgiftsunderlaget räknas om med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret eller det år sysselsättningsgraden minskades.

För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension, beräknas och fastställs storleken på denna i samband med avgången eller då sysselsättningsgraden minskas i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL.

Under tid med rätt till särskild avtalspension gäller skyddet avseende pension till efterlevande enligt KAP-KL:s och AKAP-KR:s bestämmelser.

3.6.5 Samordning

Särskild avtalspension samordnas ej med förvärvsinkomst. Hel särskild avtalspension samordnas dock med sjukersättning enligt bestämmelserna i KAP-KL och AKAP-KR.

3.6.6 Övrigt

Avgång med hel särskild avtalspension eller minskad sysselsättningsgrad i kombination med partiell särskild avtalspension, kan påverka socialförsäkringsförmåner, avtalsförsäkringar och allmän pension.

3.7 Utbetalning av avgångsvederlag

Om arbetsgivaren och den anställde träffar överenskommelse om avveckling med avgångsvederlag, finns det möjlighet för individen att istället för kontant utbetalning, få hela eller delar av avgångsvederlaget inbetalat till en tjänstepensionsförsäkring. Inbetalningen sker i form av en engångspremie till en genast eller senare börjande tjänstepensionsförsäkring.

Val om inbetalning av premie till tjänstepension måste göras innan beloppet är tillgängligt för lyftning.

Kommunen ska ha ett kostnadsneutralt synsätt varvid premien till tjänstepensionsförsäkringen ska räknas upp med skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.

3.8 Löneväxling till pension

3.8.1 Syfte

Alla anställda med en pensionsgrundande årsinkomst över 8,07 IBB (inkomstbasbelopp) har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring. Dvs att byta lön mot pensionsförmån genom ett bruttolöneavdrag. Detta är i syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare. Rekommendationen 8,07 IBB är satt för att anställda inte ska riskera att mista förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet som exempelvis pension och sjukersättning samt ersättning vid föräldraledighet. Se stycke 3.6.4.

3.8.2 Allmänt

Avtal om löneväxling tecknas mellan arbetsgivaren och den anställde. Löneväxlingen sker via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag som betalas till en av medarbetaren vald pensionsförsäkring. Lägsta bruttolöneavdrag är 500 kr och maxbeloppet är 20 procent av bruttolönen.

3.8.3 Kostnadsneutralitet

I syfte att göra löneväxlingen kostnadsneutral för kommunen, tillgodoräknas den anställde skillnaden mellan arbetsgivaravgifter på lön och den särskilda löneskatten 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

Tilläggsbeloppet betalas ut månatligen till vald försäkring tillsammans med bruttolöneavdraget.

Lön innan löneväxling skall ligga till grund för framtida lönerevisioner och vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, sjuklön eller pensionsförmåner enligt gällande kollektivavtal.

3.8.4 Påverkan på lagstadgade och kollektiva förmåner

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

3.8.5 Eget val

Den anställde väljer själv om premien ska placeras i placeras i traditionell förvaltning (eller annan förvaltning med inslag av garanti) eller fondförsäkring. Kommunen rekommenderar att minst 30% av premien placeras i traditionell förvaltning eller

annan förvaltning med inslag av garanti. Detta för att undvika allt för spekulativa placeringar.

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 försäkringsförmedlare som kommunen utser. Utförlig beskrivning av villkor vid bruttolöneväxling finns beskrivet i dokumentet ”Regler avseende löneväxling till pensionsförsäkring” (se intranätet).

3.8.6 Utbetalning

Pensionen betalas ut efter överenskommelse med försäkringsbolaget, tidigast från 55 års ålder. Pensionen betalas ut livsvarigt eller under en begränsad tid. Kortast utbetalningstid är vanligen fem år.

4 Pension till förtroendevalda

<p>PBF (gamla bestämmelser började gälla fr o m 2003-01-01)</p> <p>Pensionsbestämmelser för förtroendevalda med uppdrag på heltid eller deltid om minst 40 procent</p>	<p>OPF-KL 18 med tillägsbestämmelse</p> <p>Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda</p>
<p><i>Gäller för:</i> Förtroendevald som omfattas av pensionsbestämmelser i uppdrag före valet 2014</p>	<p><i>Gäller för:</i> Förtroendevald som väljs för första gången i valet 2014 eller senare eller som tidigare inte omfattats av Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.</p>
<p><i>Förmåner i PBF utgörs av:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ålderspension • Sjukpension • Visstidspension • Avgångsersättning för förtroendevald yngre än 50 år • Efterlevandepension till vuxen • Kompletterande änkepension • Barnpension • Livränta 	<p><i>Förmåner i OPF-KL utgörs av:</i></p> <p><u>Omställningsförmåner</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktiva omställningsinsatser • Ekonomiskt omställningsstöd • Förlängt ekonomiskt omställningsstöd <p><u>Pensionsförmåner:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avgiftsbestämd ålderspension • Sjukpension • Efterlevandeskydd • Familjeskydd <p><u>Tillägsbestämmelse:</u> Ersättning för förlorad arbetsinkomst ingår i den pensionsgrundande inkomsten.</p>

4.1 OPF-KL

Kommunen har antagit OPF-KL 18, KF 2019-12-19, § 219. Se i matris ovan vem som kan omfattas.

Omställningsstöd	Pensionsbestämmelser
<i>Gäller för:</i> Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid och lämnar sitt uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid. Förtroendevald får dock inte uppnått i LAS §32a angiven pensionsålder som för närvarande (2022) är 68 år, när hon eller han lämnar sitt uppdrag.	<i>Gäller för:</i> <ul style="list-style-type: none">• Avgiftsbestämd ålderspension gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag.• Sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd gäller för förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.

4.1.1 OPF-KL Omställningsstöd

Omställningsstödet ska underlätta övergången till arbetslivet för förtroendevald, som haft uppdrag på minst 40 procent. Det förutsätts att den förtroendevalde aktivt verkar för att hitta annan försörjning. Det ekonomiska omställningsstödet kan kombineras med aktiva omställningsinsatser.

Kommunstyrelsen (pensionsmyndighet) har till uppgift att fastställa anvisningar för ansökan med mera, gällande finansiering av aktiva omställningsinsatser och/eller ekonomiskt omställningsstöd.

I enskilda fall där förtroendevald går från uppdrag i kommunen till uppdrag i landsting kan kommunen träffa överenskommelse med landstinget om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

4.1.2 Aktiva omställningsinsatser

Eftersom alla individer har olika förutsättningar måste kommunstyrelsen i varje enskilt fall fatta beslut om insatsernas innehåll och kostnader. Detta innebär att omställningsinsatserna kan skilja sig åt mellan olika individer.

Ledning kan hämtas från Omställningsfonden eller andra system för omställning på arbetsmarknaden avseende exempelvis typ av insatser och kostnadsram.

4.1.3 Ekonomiskt omställningsstöd

För varje år förtroendevald innehaft uppdrag utbetalas ekonomiskt omställningsstöd i tre månader. Det ekonomiska omställningsstödet utbetalas under högst tre år och samordnas från och med år två. De två följande åren undantas årligen ett prisbasbelopp från samordning (förslag till bestämmelser §6)

Rätt till ekonomiskt omställningsstöd har förtroendevald som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid (§4). För att få ett

ekonomiskt omställningsstöd krävs en skriftlig ansökan till kommunstyrelsen innan handläggning om eventuellt omställningsstöd inleds.

4.1.4 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Rätt till förlängt ekonomiskt omställningsstöd har förtroendevald som lämnat sitt uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges till förtroendevald från den tidigaste uttagsåldern för allmän pension och endast i omedelbar anslutning till att ekonomiskt omställningsstöd upphört. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges för ett år i taget och som längst till och med kalendermånaden innan förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Ansökan görs årligen.

4.1.5 Aktivitetsrapport

Den som har ekonomiskt omställningsstöd eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd ska lämna en aktivitetsrapport till kommunstyrelsen en gång per kvartal. I rapporten redovisas vad personen har gjort för att hitta egen försörjning.

I enskilda fall där förtroendevald går från uppdrag i kommunen till uppdrag i Regionen kan kommunen träffa överenskommelse med Regionen om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

4.1.6 OPF-KL Pensionsbestämmelser

Pensionsbestämmelserna tillämpas på förtroendevald, oavsett uppdragets omfattning, om inte annat anges. Se matris ovan om vad som gäller vem.

Pensionsbestämmelserna är utformade för att kunna tillämpas på förtroendevalda som ny-tillträder ett eller flera uppdrag efter valet 2014 eller senare eller på förtroendevald som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevald.

Beslut är taget, KF 2019-12-19, § 219, om att i den pensionsgrundande inkomsten även ska ingå ersättning för förlorad arbetsinkomst.

För att få rätt till ålderspension, sjukpension, efterlevandeskydd eller familjeskydd krävs skriftlig ansökan till kommunstyrelsen. Ansökan ska vara kommunstyrelsen tillhanda minst tre månader innan förtroendevald vill att pensionen skall betalas ut.

4.2 Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån

Förtroendevalda som inte har uppdrag motsvarande minst 40 procent av heltid omfattas inte av PBF eller OPF-KLs Omställningsstöd. Däremot finns rätt till avgiftsbestämd ålderspension enligt OPF-KL

Fritidspolitiker som tidigare omfattats av PBF och som inte kan omfattas av OPF-KL erhåller en kompensation för förlorad tjänstepension. Kompensation motsvarar 4,5% av det belopp som utbetalats för förlorad arbetsinkomst.

Pensionsersättningen betalas ut efter begäran från den förtroendevalde senast i mars påföljande år. För att ersättning skall utbetalas krävs att den förtroendevalda kan visa att det kommunala förtroendeuppdraget medfört minskade tjänstepensionsavgifter.

Genom betalning av pensionsersättning enligt ovan, uppfyller kommunen sin lagliga skyldighet att ersätta den förtroendevalde för förlorad pensionsförmån.

5 Pensionsinformation

Enligt ”Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar” är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänats in i anställningen. Anställda kan vända sig till pensionshjälpen hos upphandlad pensionsadministratör, enligt anvisning på kommunens intranät.

I övrigt erbjuder kommunen information enligt nedan. De muntliga informationsinsatserna genomförs med hjälp av kommunens pensionsadministratör eller annan aktör.

5.1 Anställda

5.1.1 Under anställningen

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.

5.1.2 Vid pensionsavgång

Anställda som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig uppsägning om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, samt information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till valt försäkringsbolag.

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

5.1.3 Information om löneväxling

Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring.

5.2 Förtroendevalda

Förtroendevalda ska erhålla information om vilka pensionsbestämmelser som är tillämpliga.

För OPF-KL gäller att den förtroendevalda ska erhålla årliga uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift.

Förtroendevalda i kommunen kan vända sig till pensionshjälpen hos upphandlad pensionsadministratör, enligt anvisning på kommunens intranät.

6 Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Ulricehamns kommun tryggar sina pensionsåtaganden på följande sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas sedan 1998 genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring som den anställde har valt.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Särskild avtalspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Intjänad pension före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen. Tryggas också delvis genom försäkring.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
OPF-KL (Omställningsstöd och pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänade pensionsavgifter skuldförs löpande.
Alternativ KAP-KL för förvaltningens ledningsgrupp eller i motsvarande funktion/befogenheter som förvaltningschef.	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring som den anställde har valt.

7 Ansvar

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

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