



Pensionspolicy för Torsås kommun

Beslutad av:	Kommunfullmäktige
Beslutsdatum:	2026-06-15 § 67/26
Dokumentansvarig:	Kommundirektör
Dokumentet gäller för:	Torsås kommun
Dokumentet gäller från och med:	2026-01-01
Dokumentet gäller till och med:	Tillsvidare
Dnr:	26/KS0111
Ev. dokumentkoppling:	Ersätter tidigare pensionsreglemente

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Syfte.....	4
Riktlinjer för hantering av pension för medarbetare.....	4
Riktlinjer för hantering av pension för förtroendevalda	4
Inom kommunens majoritetsägda bolag	4
Finansiering.....	4
Beslutsordning.....	4
Uppdatering.....	4
Arvodesväxling	4
Pension för medarbetare	4
Under anställningstid.....	5
Rekrytering och nyanställning	5
Information och rådgivning	5
Alternativ tjänstepension	5
AKAP-KR med tilläggspremie	5
Löneväxling.....	5
Gruppförsäkring	5
Förlängt arbetsliv	5
Kvarstå i tjänst	5
Pensionsförstärkning	5
Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern	6

Inledning

Den här pensionspolicyn avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för anställda och förtroendevalda i Torsås kommun samt att redogöra för de lokala beslut och riktlinjer på pensionsområdet som tillämpas i kommunen.

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-KR.

Information om de olika kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna och bestämmelser för förtroendevalda finns på www.skr.se

Syfte

Pensionspolicyn ska medverka till att Torsås kommun alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att det går att följa upp.

Policyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal. Policyn ska effektivisera kommunens administration samt ge snabba och enkla rutiner, vilket ska bidra till sänkta kostnader.

Nyanställningar ska hanteras inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk.

Riktlinjer för hantering av pension för medarbetare

Till policyn hör riktlinjer för hantering av pension för medarbetare. Riktlinjerna beskriver regler och rutiner vid nyanställning, under anställningstid och vid uppsägning/pensionsavgång.

Riktlinjer för hantering av pension för förtroendevalda

Till policyn hör även riktlinjer för hantering av omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda.

Inom kommunens majoritetsägda bolag

Bolagets styrelse är högsta instans gällande medarbetares pensionsvillkor. Villkoren ska vara likvärdiga de i primärkommunen. Verkställande direktör beslutar i samråd med styrelseordförande inom policy och riktlinjer.

Finansiering

Respektive verksamhetsområde bär kostnaderna för åtgärder inom riktlinjerna om inte annat anges.

Beslutsordning

Övergripande och strategiska frågor hanteras av kommunstyrelsens arbetsutskott.

Den dagliga pensionshanteringen leds av HR- och ekonomienheten.

Pensionsmyndighet är Kommunstyrelsen.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över varje mandatperiod. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Arvodesväxling

Förtroendevalda med månadsarvodering erbjuds möjlighet att arvodesväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Arvodesväxlingen ska regleras i en individuell överenskommelse mellan kommunen och den förtroendevalde enligt samma riktlinjer som för medarbetares löneväxling till pension.

Pension för medarbetare

Kommunens medarbetare omfattas sedan 1 januari 2023 av pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension).

Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva som ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Riktlinjer för pension för medarbetare beskriver det kommunen har beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Under anställningstid

Rekrytering och nyanställning

För att säkerställa att kommunen har ett attraktivt pensionserbudande vid nyrekrytering, samt för att skydda kommunen för höga pensionskostnader ska nyanställda medarbetare alltid erbjudas pension enligt dessa regler om tjänstepension för nyanställda.

Information och rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut. Torsås kommun erbjuder regelbundet medarbetare möjlighet till gruppinformation och i särskilda fall individuell rådgivning av pensionsspecialist vilken upphandlas av kommunen.

Alternativ tjänstepension

Erbjuds inte sedan 2023-01-01 då det nya avtalet AKAP-KR började gälla.

AKAP-KR med tilläggspremie

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i AKAP-KR möjlighet till tilläggspremie enligt riktlinjer om tilläggs pension.

Löneväxling

Tillsvidareanställda erbjuds möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare. Löneväxlingen ska regleras i en individuell överenskommelse mellan kommunen och den anställde enligt riktlinjerna om löneväxling till pension.

Gruppförsäkring

Torsås kommun erbjuder sina medarbetare att komplettera sitt skydd enligt lag och avtal med en av kommunen upphandlad gruppörsäkring. Gruppförsäkringen ger medarbetaren och dennes familj en grundläggande ekonomisk trygghet i händelse av olycksfall, sjukdom eller dödsfall. Medarbetaren väljer själv om denne vill omfattas av försäkringsskyddet och till vilken omfattning. Gruppförsäkringen är ett frivilligt komplement till den kollektivavtalade.

Förlängt arbetsliv

I syfte att få fler medarbetare att kvarstå i tjänst till ordinarie pensionsålder eller längre och främja kompetens- och generationsväxling kan kommunen, i särskilt fall, erbjuda medarbetare minskad arbetstid med lön i förhållande till aktuell tjänstgöringsgrad. Det sker i sådant fall med oförändrad tjänstepensionsavsättning. Beslut fattas i varje enskilt ärende efter individuell prövning.

Kvarstå i tjänst

För att stärka kommunens möjlighet till kompetensförsörjning och attrahera medarbetare att kvarstå i tjänst erbjuds medarbetare med förmånsbestämd pension enligt KAP-KL eller Alternativ tjänstepension som kvarstår i tjänst efter 65 år en tilläggspremie fram till den i LAS vid varje tidpunkt angivna pensionsåldern.

Pensionsförstärkning

Anställda kan efter individuell prövning erbjudas pensionsförstärkning då parterna gör en överenskommelse om avgång i förtid.

Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern, för närvarande 69 år, omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning.

Anställd som uppnått LAS 32 a § ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.