



Dō

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DISCRECIONAL DE LGPS

Lo siguiente es una declaración de la política de la Universidad D (el "Grupo") sobre el ejercicio de sus discreciones relacionadas con el Plan de Pensiones del Gobierno Local según lo requerido de conformidad con el Reglamento 60 del Reglamento del Plan de Pensiones del Gobierno Local de 2025.

Cubre todas las discreciones obligatorias para las que se requiere una política, así como algunas discreciones recomendadas.

de la Universidad D se reserva el derecho de cambiar estas políticas en cualquier momento.

Las pólizas no confieren ningún derecho contractual.

La política vigente en el momento en que le ocurre un evento relevante a un miembro de LGPS será la que se aplicará a ese miembro.

Esta declaración fue aprobada por el Comité de Recursos el 25 de mayo de 2025.

Sección A - Discreciones a partir del 1 de abril de 2014 en relación con los miembros activos posteriores al 31 de marzo de 2014 y posteriores al 31 de marzo de 2014 y anteriores al 31 de marzo de 2014

Normativa aplicable:

R = Reglamento del Plan de Pensiones del Gobierno Local (LGPS) de 2013 (SI 2013/2356) TP

= Reglamento LGPS (Disposiciones Transitorias, Ahorros y Enmiendas) de 2014 A =

Reglamento LGPS (Administración) de 2008 (SI 2008/239)

B = Reglamento LGPS (Beneficios, Membresía y Contribuciones) de 2007 (en su versión modificada) L = (SI 2007 /1166)

Reglamento LGPS de 1997 (en su versión modificada) (SI 1997/1612)

Área	Regulación	Discreción Tipo	Discreción	Grupo del Chichester College Política de s
Costo compartido Adicional Pensión Contribuciones (APC) (para comprar adicional pensión)	R16(2)(e) y 16(4)(d)	Obligatorio	Si, Cuánto y en qué circunstancias Contribuir a una Pensión Costo Agregado esquema compartida Contribuciones nacional (APC) Un miembro puede comprar una pensión adicional A través de un contrato de APC. La discreción es si el empleador compartirá el costo del APC.	El Grupo normalmente no participará en ningún plan de APC de costo compartido. El Grupo puede considerar solicitudes individuales para contribuir a un plan de APC de Costo Compartido y considerará cada caso en sus propios méritos tomando en cuenta factores como las circunstancias personales del miembro, Los beneficios financieros, de costos y operativos.
Flexible Jubilación	R30(6) TP11(2) TP11(3)	Obligatorio	Si se debe permitir la jubilación flexible para personal de 55 años o más que, con el acuerdo del Grupo, reduzca su horas de trabajo o grado; y, de ser así, como parte del acuerdo para permitir la jubilación flexible, ya sea, además de los beneficios que el miembro haya acumulado antes del 1 de abril de 2008 (que el miembro debe obtener), para permitir que el miembro elija dibujar • la totalidad, parte o ninguna de las prestaciones de pensión que acumularon después del 31 de marzo de 2008 y antes del 1 de abril de 2014, y/o • la totalidad, parte o ninguna de las prestaciones de pensión que acumularon después del 31 de marzo de 2014	El Grupo considerará las solicitudes de acuerdo con su Política de Jubilación Flexible en ChiDrive.

Flexible Jubilación (cont.)	R30(8) TP3(5)	Obligatorio	Si se debe renunciar, Reducción actuarial total o parcial de los beneficios pagados en especie. incógnita retibleiremento	El Grupo normalmente no renunciará, En todo o en parte, cualquier reducción actuarial en el archivo incógnita Jubilación posible a menos que existan incógnita excepcional razones por hacerlo. El grupo considerará cada caso según sus propios méritos. En cuenta factores como las circunstancias personales del miembro, el costo financiero y los beneficios operativos.
Concesión Adicional Pensión	R31	Obligatorio	Si se concederán bolígrafos adicionales a un miembro activo o dentro de 6 meses de dejar de ser miembro activo por causa de redundancia o eficiencia empresarial (hasta f:7,194 p.a-cifra al 1 de abril de 2020. Esto se prueba anualmente contra la inflación)	El Grupo normalmente no concederá una pensión adicional a un miembro. El Grupo podrá considerar a individuos y solicitudes para otorgar adiciones de bolígrafos y considerará cada caso según sus propios méritos, teniendo en cuenta factores como la personalidad y circunstancias del miembro, Los beneficios financieros, de costos y operativos.
Regla del 85	TP Sch.2, párrafo 1(1)(c) y (1)(2)	Obligatorio	Si se debe "encender" el 85 Regla del año para un miembro que recibe beneficios voluntariamente a partir de los 55 años y antes de los 55 años. 60 (excepto por motivos de jubilación flexible)	El Grupo normalmente no activará la Regla de 85 a menos que haya incógnita Razones excepcionales para hacerlo. El Grupo considerará cada caso según sus propios méritos, teniendo en cuenta factores como las circunstancias personales del miembro., el costo financiero y la operación de beneficios nacionales.
Renunciar Reducción	R30(8)	Obligatorio	Si se debe renunciar, total o parcialmente, a la reducción actuarial sobre los beneficios que un miembro recibe voluntariamente antes de la edad normal de pensión, salvo por motivos de incógnita Jubilación posible (donde el miembro sólo tiene membresía posterior al 31/3/14)	El Grupo normalmente no renunciará, in todo o parte, cualquier reducción actuarial en la jubilación anticipada voluntaria a menos que existan incógnita Razones excepcionales para hacerlo. El Grupo considerará cada caso según sus propios méritos, teniendo en cuenta factores como las circunstancias personales del miembro, el costo financiero y los beneficios operativos.
Renunciar Reducción (cont.)	TP 3(1), TP Sch.2, párrafo 2(1)(c)	Obligatorio	Si se debe renunciar a cualquier reducción actuarial para un miembro que recibe beneficios voluntariamente antes de la edad normal de pensión, excepto por motivos de jubilación flexible (cuando el miembro tiene membresía anterior al 1/4/14 y posterior al 31/3/14): a) en entornos compasivos (antes del 01/04/14)	El Grupo no renunciará ordinariamente, en su totalidad o parte, cualquier reducción actuarial en la jubilación anticipada voluntaria a menos que existan incógnita Razones excepcionales para hacerlo. El Grupo se encargará cada caso según sus propios méritos, teniendo en cuenta factores tales como: el costo de circunstancias personales del miembro, el costo financiero y los beneficios operacionales.

			<p>membresía) y en total o parcialmente por cualquier motivo (membresía posterior al 31/3/14) si el miembro no estaba en el Plan antes del 1/10/06,</p> <p>b) por razones compasivas (membresía anterior al 1/4/14) y en total o parcialmente por cualquier motivo (membresía posterior al 31/3/14) si el miembro era en El plan antes del 1/10/06, No cumplirá 60 años el 31/3/16 y no alcanzará los 60 entre el 1/4/16 y el 31/3/20 inclusive</p> <p>e) por motivos compasivos (poe 1/4/16 membresía) y en todo o en parte por cualquier motivo (después del 31/3/16 membresía) Si el miembro estuvo en el Plan antes del 1/10/06 y cumplirá 60 años antes del 31/3/16</p> <p>d) por motivos compasivos (membresía anterior al 1/4/20) y, total o parcialmente, por cualquier motivo (membresía posterior al 31/3/20) si el miembro estaba en el Plan antes del 1/10/06, no tendrá 60 años el 31/3/16 y alcanzará los 60 entre el 1/4/16 y el 31/3/20 inclusive</p>	
Costo compartido	R16(16)	Recomendado	si un miembro tiene una ausencia autorizada sin goce	El Grupo normalmente no extenderá el plazo para que un
Adicional Pensión Contribuciones (comprar perdido pensión siguiendo una período de autorizado no pagado ausencia)			de sueldo (no incluyendo enfermedad o lesión, relevante relacionado con los niños o alero o reservar licencia de servicio de las fuerzas armadas) y widelgado 30 días de retorno Para trabajar, eligen recomprar la pensión perdida, El empleador debe compartir el costo (2/3) La discreción es si se extiende el plazo de 30 días para que un miembro elija un APC de costo compartido.	El Grupo normalmente no extenderá el plazo para que un miembro elija un APC de costo compartido a menos que haya evidencia de deficiencias administrativas. ings por el Grupo.

Transferencia en no LGPS derechos de pensión	R100(6)	Recomendado	El plazo normal para la aceptación de una transferencia de valor suele ser superior a 12 meses. unirse al LGPS	El Grupo normalmente no permitirá que los miembros opten por transferir los derechos de pensión más allá de los 12 período mensual a menos que haya circunstancias excepcionales y/o si hay evidencia de deficiencias administrativas por parte del Grupo.
Transferencia en Pensión LGPS derechos (sólo para publicación 1.4.14 re- carpinteros)	R22(8)(b)	Recomendado	Si se debe extender el período de opción de 12 meses para un miembro para elegir ese aplazamiento. Los beneficios no deben acumularse con un nuevo empleo	El Grupo no se compromete ordinariamente a extender la opción de 12 meses por más allá de los 12 meses a menos que existan circunstancias excepcionales y/o si existe alguna evidencia de deficiencias administrativas por parte del Grupo.
Transferencia en Pensión LGPS derechos (sólo para publicación 1.4.14 re- carpinteros)	R22(7)(b)	Recomendado	Ya sea para extender el período de opción de 12 meses para que un miembro elija que los beneficios diferidos no se agreguen con un empleo concurrente en curso	El Grupo no se hará cargo de extender el período de opción de 12 meses más allá de los 12 meses a menos que existan circunstancias excepcionales y/o si hay evidencia de deficiencias administrativas por parte del Grupo.
Transferencia en Pensión LGPS derechos (sólo para anterior a la 1.4.14 re- carpinteros)	A16(4)(b)(ii)	Recomendado	Si para ampliar el período de opción de 12 meses para la agregación de beneficios diferidos	El Grupo normalmente no permitirá la agregación más allá de 12 meses a menos que existan circunstancias excepcionales y/o si existen evidencias de deficiencias administrativas por parte del Grupo.
Transferencia en Pensión LGPS derechos (es decir, finales salario beneficios cual compraré Pensión CARE solo para publicación 1.4.14 re- carpinteros)	TP10(6)	Recomendado	Si se debe extender la opción de 12 meses por un miembro (que no se convirtió en miembro del Plan 2014 por efecto del TP5 (1)) para elegir que el beneficio diferido anterior al 1 de abril de 2014 se agregue con un nuevo empleo	El Grupo normalmente no permitirá la agregación más allá de 12 meses a menos que existan circunstancias excepcionales y/o si existen evidencias de deficiencias administrativas por parte del Grupo.
Empleado Contribución Tasa	R9(1) y 9(3)	Recomendado	Los empleadores deben evaluar la relevancia Banda de contribución para determinar la tasa de contribución del empleado. Las tasas de contribución en bandas para los empleados son Basado en el salario pensionable real recibido y no en el salario equivalente a tiempo completo. Los empleadores asignarán la banda apropiada en cada 1 Aoril y determinarán otros...	El 1 de abril de cada año, El Grupo asignará La banda apropiada para todos los miembros' pago pensionable basado en el escala de ganancias de ir. Esto no cambiará durante el ejercicio económico. a menos que se produzca un cambio de puesto o el cese de la protección salarial como consecuencia de dicho cambio. Para nuevos puestos que comiencen durante el año, Su banda dependerá del salario inicial. Solo

			Circunstancias en las que se revisará la clasificación.	Los cambios permanentes en los salarios pensionables resultarán en una reestructuración de las bandas.
Costo compartido AVC	R17(1) y definición de SCAVC en RSch 1	Recomendado	Si, Cuánto y en qué circunstancias contribuir a los acuerdos de AVC de costos compartidos	El Grupo no celebrará SCAVC.
Pensionable pagos	R20(1)(b)	Recomendado	Especificar en el contrato de un empleado qué otros pagos o beneficios, además de Los especificados en R20(1)(a) y no excluidos de otra manera por R20(2), deben ser pensionables	El Grupo se reserva el derecho de especificar qué otros pagos o beneficios, si los hubiera, serán pensionables de conformidad con el Reglamento..

Sección B - Discreciones en relación con los miembros del plan) que dejaron de ser miembros activos a partir del 1 de abril de 2025 y antes del 1 de abril de 2030

Normativa aplicable:

A= Reglamento de la LGPS (Administración) de 2025

B = Reglamento LGPS (Beneficios, Membresías y Contribuciones) de 2007 T =

Reglamento LGPS (Disposiciones Transitorias) de 2008 (SI 2008/238)

Área	Regulación	Discreción Type	Discreción	Política de la Universidad D5
Renunciar Reducción	830(5)	Obligatorio	Si se debe renunciar, por razones compasivas, a la reducción actuarial aplicada a los beneficios diferidos pagados anticipadamente según el artículo 830 (miembro)	Las solicitudes de miembros diferidos solo se considerarán por motivos compasivos..El Grupo no renunciará ordinariamente, total o parcialmente, cualquier reducción actuarial en la jubilación anticipada a menos que existan incógnitas Razones excepcionales para hacerlo.El Grupo considerará cada caso según sus propios méritos teniendo en cuenta factores tales como las circunstancias personales del miembro y el costo financiero.
Renunciar Reducción	B30A(5)	Obligatorio	Si se debe renunciar, por compasión Por motivos de seguridad, la reducción actuarial se aplicará a beneficios pagados anticipadamente según 830A (miembro pensionado con beneficios diferidos, es decir.un pensionista por enfermedad de nivel 3 suspendido)	El Grupo no renunciará ordinariamente, total o parcialmente, cualquier reducción actuarial por jubilación anticipada a menos que existan razones excepcionales para hacerlo.El Grupo considerará cada caso a su manera. El Grupo considerará cada caso a su manera. méritos propios teniendo en cuenta factores como las circunstancias personales del afiliado y el coste financiero.

Sección -Discreciones en relación con los miembros del plan que dejaron de ser miembros activos a partir del 1 de abril de 1998 y antes del 1 de abril de 2025

Normativa aplicable:

L = Reglamento LGPS de 1997 (en su versión modificada) (SI 1997/1612) R=Reglamento LGPS de 2013 ([81 2013/2356])

TP = Reglamento LGPS (Disposiciones Transitorias, de Salvaguardia y de Modificación) de 2014 (SI 2014/525)

Área	Regulación	Discreción Tipo	Discreción	Política del grupo Chichester College
Empleador Consentir Jubilación	L31 (2)	Obligatorio	Solicitud de subvención para el pago anticipado de beneficios diferidos a partir de los 50 años y antes y edad 55	El Grupo no concederá el pago anticipado de beneficios diferidos antes de los 55 años
Renunciar Reducción	L31(5) y TPSch 2, párrafo 2(1)	Obligatorio	Si se debe renunciar, por motivos compasivos, El actuario!oReducción aplicada a los beneficios pagados anticipadamente	Las solicitudes de miembros diferidos solo se considerarán por motivos compasivos..El Grupo no renunciará, en forma ordinaria, total o parcial, a ninguna reducción actuarial por jubilación anticipada a menos que existan razones excepcionales para hacerlo..El Grupo considerará cada caso por separado. oTiene en cuenta factores como las circunstancias personales del miembro y el coste financiero.
Empleador consentimiento en Normal Jubilación Fecha para optar afuera	L31 (7A)	Obligatorio	Cuando un miembro haya optado por no participar en el Si el miembro del plan continúa siendo empleado por un empleador del plan, el miembro solo tiene derecho a recibir sus beneficios en NRD si su empleador consiente que lo haga (con respecto a un miembro que optó por no participar en el plan después del 31 de marzo de 1998 y antes del 1 de abril 2008)	El Grupo aceptará que quienes opten por no participar puedan recibir los beneficios pagados de su NRO.
Regla del 85	TP Sch.2, párrafo 1 (2)) y (1)(1)(f) y R60	Obligatorio	Si se debe "encender""La regla del 85 para un miembro con beneficios diferidos que los recibe voluntariamente a partir de los 55 años y antes de los 60 años	El Grupo no se moverá ordinariamenteeelch sobre la Regla de 85 para un miembro diferido a menos que haya e incógnitaRazones excepcionales para hacerlo.El Grupo considerará cada caso por separado.oSu tomaiteniendo en cuenta factores como el personal circunstancias del miembro y el costo financiero.

Sección D - Discreciones en relación con los miembros del plan que dejaron de ser miembros activos antes del 1 de abril de 2025

Normativa aplicable:

Reglamento LGPS de 1995 (en su versión modificada) (SI 1995/1019)

TL=Reglamento LGPS (Disposiciones Transitorias) de 1997 (SI 1997/1613)

Área	Regulación	Discreción Tipo	Discreción	Política del grupo Chichester College
Empleador Consentir Jubilación	TP3(5A)(vi) TL4& Yo106(1) y D11(2)(c)	Obligatorio	Solicitud de subvención para el pago anticipado de beneficios diferidos a partir de los 50 años por motivos compasivos	El Grupo no concederá solicitudes de pago anticipado de beneficios diferidos entre las edades de 50 y 55 años..Mayores de 55 años, el Grupo considerará caso por caso..
Firmado	Josep Fabra			
Posición				
Fecha	marzo 2025			