

# Styrdokument

**Dokumentets namn:**

Pensionsriktlinjer i Malmö stad

**Diarienummer:**

STK 2026-178

**Typ av dokument:**

Riktlinje

**Version:**

3

**Beslutad av:**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

**Datum för beslut:**

2016-08-29

**Framtagen av:**

Stadskontoret

**Organisation/område**

Samtliga nämnder

**Reviderad:**

2023-05-16, 2026-02-17

## Pensionsriktlinjer i Malmö stad

### Inledning

Malmö stads riktlinjer för pension grundar sig på pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL vilka gäller för stadens medarbetare. Avtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och tillämpningar. Riktlinjerna beskriver det som Malmö stad beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter pensionsavtalen ger.

Riktlinjer för pension ska bidra till att stärka bilden av staden som en ansvarstagande och attraktiv arbetsgivare. Den ska också medverka till att pensionsfrågor hanteras på ett enhetligt, konsekvent och tydligt sätt. Riktlinjerna ska dessutom främja Malmö stads kompetensförsörjning.

En närmare beskrivning av stadens administrering av pension samt funktioner och ansvarsfördelning framgår av dokumentet "Administrativ hantering av pension i Malmö stad". Vidare framgår den administrativa och praktiska hanteringen för löneväxling, modeller för ett förlängt arbetsliv och förmåner vid tidig avgång i separat dokument.

## **Besluts- och hanteringsordning**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott är Malmö stads pensionsmyndighet enligt delegationsordningen. Arbetsgivarutskottet beslutar om riktlinjer inom pensionsområdet.

Stadskontorets HR-avdelning svarar för tolkning och tillämpning i övergripande och principiella pensionsfrågor. HR-direktör beslutar om förstärkt pensionsintjänande för enskilda medarbetare.

Förvaltningarnas HR-avdelningar ansvarar för att förmånerna synliggörs i samband med stöd till verksamheterna.

HR-service verkställer pensionsärenden inom pensionsavtalets ramar.

Förvaltningsdirektör beslutar om beviljande av modellerna för att främja ett förlängt arbetsliv: flexibel avgång och utbetalning av premie samt beslutar om beviljande av pensionsförmåner vid tidig avgång.

## **Avsteg från pensionsriktlinjerna**

Arbetsgivarutskottet kan, i undantagsfall, besluta om avsteg från pensionsriktlinjerna.

## **Tjänstepension AKAP-KR och KAP-KL**

Malmö stads medarbetare omfattas av två tjänstepensionsavtal, AKAP-KR och KAP-KL.

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

Medarbetaren väljer själv, via Pensionsvalet, vilket bolag som ska förvalta den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen. Om val inte görs, är en traditionell tjänstepensionsförsäkring hos KPA Pension förvalsalternativ. Avtalen medger även omval och flytträtt.

Med pensionsgrundande lön avses ersättning som utges och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande centrala kollektivavtal.

## Löneväxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren.

Löneväxlingen sker genom att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Storleken på beloppet ska vara minst 200 kronor och högst 20 % av månadslönen. Beloppet avsätts till samma förvaltare som gäller för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen. Via Pensionsvalet finns det möjlighet att välja separat förvaltare.

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas ett tilläggsbelopp på för närvarande 6 procent av det månatliga löneväxlade beloppet.

Bruttolönen före löneväxling ska ligga till grund för tjänstepensionen och beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterdagstillägg och sjukavdrag.

## Modeller för att främja ett förlängt arbetsliv

I syfte att attrahera och motivera medarbetare att förlänga sitt arbetsliv kan förvaltning erbjuda flexibel avgång eller utbetalning av premie. Erbjudandet ska motiveras och kopplas samman med förvaltningens kompetensförsörjningsbehov och förutsättningar.

### Modell - Flexibel avgång

Förvaltning kan erbjuda medarbetare en flexibel avgång/partiell nedtrappning inför en kommande avgång med hel pension samtidigt som intjänande till tjänstepension sker med 150%. Medarbetaren ska ha en tillsvidareanställning och uppnått 64 års ålder för att kunna ta del av erbjudandet.

Modellen innebär att medarbetaren tillsvidare minskar sin arbetstid till en fastställd nivå, får lön motsvarande arbetad tid och har ett intjänande till tjänstepension som motsvarar 150% av lönen omräknat till heltid.

Följande varianter av modellen kan erbjudas.

80/80/150

70/70/150

60/60/150

För att öka möjligheten till återhämtning ska det i samband med den lägre tjänstgöringsgraden eftersträvas en arbetstidsförläggning som möjliggör extra ledig dag.

### **Modell – Utbetalning av premie**

Förvaltning kan erbjuda medarbetare som planerar för att inom kort gå i pension en premie om 75 000 kr mot fortsatt arbete i ytterligare 12 månader.

Medarbetaren ska ha en tillsvidareanställning och uppnått 65 års ålder för att kunna ta del av erbjudandet.

Premien beräknas och utbetalas i förhållande till arbetad tid under perioden. För att full premie ska utges måste medarbetaren arbeta 100% i 12 månader.

Premien utges som ett engångsbelopp eller som en engångsinsättning till tjänstepension.

### **Pensionsförmåner vid tidig avgång**

I samband med övertalighet eller omstrukturering av verksamhet finns det möjlighet för förvaltning och medarbetare att träffa överenskommelse om pensionsförmån vid tidig avgång. Pensionsförmånerna kan erbjudas från det att medarbetaren har fyllt 64 år och beviljas efter individuell prövning och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

### **Pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång före 69 års ålder**

Förvaltning kan erbjuda medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pension före 69 års ålder en pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen.

Förstärkningsbeloppet är 20 procent av medarbetarens månadslön vid avgångstillfället. Beloppet fastställs och utbetalas månadsvis under den fastställda perioden, dock längst till och med medarbetaren har fyllt 69 år.

Förmånen upphör att gälla om medarbetaren återanställs av Malmö stad.

### **Särskild avtalspension**

I enlighet med AKAP-KR och KAP-KL finns det möjlighet att träffa överenskommelse om att särskild avtalspension ska utges till medarbetare som lämnar sin anställning. Särskild avtalspension ska användas med stor restriktivitet och inför beslut ska förvaltningen stämma av med stadskontorets HR-avdelning.

Särskild avtalspension betalas ut från avgångstidpunkten till och med månaden före medarbetaren uppnår 67 års ålder.

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag i enlighet med det tjänstepensionsavtal medarbetaren omfattas av, AKAP-KR § 12 alternativt KAP-KL § 30.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	62,5 %
20 – 30	31,25%

Under tid med särskild avtalspension fortsätter Malmö stad att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension enligt för medarbetaren gällande pensionsavtal. Pensionsavgift beräknas utifrån det framtagna pensionsunderlaget.

Om man uppbär särskild avtalspension och samtidigt har förvärvsinkomst, som under kalenderåret överstiger två prisbasbelopp ska pensionen minskas med 73,5% av den förvärvsinkomst som överstiger denna summa. Utbetalas förvärvsinkomsten av Malmö stad ska dock hela inkomsten samordnas utan hänsyn till ovanstående samordningsfrihet.

En medarbetare som har eller förväntas erhålla sjukersättning får inte beviljas särskild avtalspension.

## **Pensionsinformation**

Enligt AKAP-KR och KAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som följer av anställningen.

Medarbetare som för första gången omfattas av AKAP-KR får information och valblankett från pensionsvalet.

KPA Pension är Malmö stads pensionsleverantör och via deras hemsida samt via Pensionsvalets hemsida kan medarbetare ta del av information om intjänade pensionsförmåner i anställningen.

Malmö stad erbjuder varje år pensionsinformation till medarbetare som är "mitt i livet" och till medarbetare som närmar sig pension. Medarbetarna får information om både allmän pension och tjänstepension, samt om möjligheter att påverka sin egen pension.

Övergripande pensionsinformation tillhandahålls via Malmö stads intranät och via pensionshandläggare vid HR-service.

## **Rutiner i samband med pensionsavgång**

Medarbetare som avser att gå i pension ska meddela sin chef i god tid. Ansökan om utbetalning av tjänstepension ska vara HR-service tillhanda senast fyra månader innan pensionen ska börja utbetalas.

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen ska medarbetaren vända sig direkt till det/de försäkringsbolag som valts att förvalta pensionsavgiften.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska medarbetaren vända sig direkt till Pensionsmyndigheten.

## Tryggande av Malmö stads pensionsåtagande

Arbetsgivarens pensionsåtaganden tryggas via kollektivavtalad pensionsförsäkring, avsättningar i balansräkningen eller alternativt med den kommunala beskattningsrätten.

- Kommunen tryggar avgiftsbestämd ålderspension, pension till efterlevande samt familjeskydd genom skuldföring i balansräkningen och löpande inbetalning av premie till pensionsförsäkring.
- Förmånsbestämd ålderspension tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet redovisas som avsättningar i kommunens balansräkning.
- Kommunen tryggar särskild avtalspension enligt överenskommelse genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i balansräkningen i samband med beviljad pension.
- Kommunen tryggar intjänad pension före 1998 genom beskattningsrätten. Pensionsåtagandet redovisas som en ansvarsförbindelse.