



Datum  
2023-05-03  
Vår referens  
Cecilia Carlsson  
HR-specialist  
cecilia.carlsson@malmö.se

## Tjänsteskrivelse

### **Arbetsgivarutskottet § 33 AGU Revidering av pensionsriktlinjer i Malmö stad STK-2023-315**

#### **Sammanfattning**

Behov av revidering av stadens pensionsriktlinjer är kopplat till flera förändringar. SKR och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett nytt tjänstepensionsavtal för kommuner och regioner. Vidare har det skett justeringar av åldersgränser i LAS, socialförsäkringssystemen samt skatte- och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner. Slutligen finns ett behov för staden att förstärka möjligheten till ett förlängt arbetsliv.

#### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslås besluta

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade pensionsriktlinjerna med tillhörande bilagor.

#### **Beslutsunderlag**

- G-Tjänsteskrivelse AGU 230516 Revidering av pensionsriktlinjer i Malmö stad
- Förslag till pensionsriktlinjer i Malmö stad 2023
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad 2016

#### **Beslutsplanering**

Kommuncentral samverkan 2023-05-11  
Arbetsgivarutskottet 2023-05-16

#### **Ärendet**

Behov av revidering av stadens pensionsriktlinjer är kopplat till flera förändringar. SKR och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett nytt tjänstepensionsavtal för kommuner och regioner. Vidare har det skett justeringar av åldersgränser i LAS, socialförsäkringssystemen samt skatte- och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner. Slutligen finns ett behov för staden att förstärka möjligheten till ett förlängt arbetsliv.

#### **Nytt tjänstepensionsavtal, AKAP-KR**

SKR och de fackliga organisationerna förhandlade under förra året fram ett nytt tjänstepensionsavtal för kommuner och regioner, AKAP-KR. Med det nya avtalet, som trädde i

kraft den 1 januari 2023, går sektorn från ett delvis förmånsbestämt till ett helt avgiftsbestämt pensionssystem. Pensionsavsättningarna höjs samtidigt som arbetsgivaren får ökade möjligheter att förutse uppkomna pensionskostnader. Genom AKAP-KR höjs pensionsavsättningarna från 4,5 procent till 6 procent på den pensionsgrundande lönen till och med 7,5 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar en månadslön om 46 438 (2023 års nivå), och från 30 procent till 31,5 procent för lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp.

### **Justerade åldersgränser**

Från 1 januari 2023 har det skett justeringar av åldersgränser i LAS, socialförsäkringssystemen samt i skatte- och avgiftssystemet och en del påverkar de förmåner som finns i stadens pensionsriktlinjer. Lägsta åldern för uttag av allmän pension är höjd från 62 till 63 år. Nivån på arbetsgivaravgifterna är numera densamma fram till medarbetaren fyller 66 år (tidigare 65 år). I 32 a § LAS framgår åldern för rätten att kvarstå i anställning, vilken är höjd från 68 till 69 år.

### **Revidering av pensionsriktlinjerna**

De förmåner som är beslutade sedan tidigare, är fortsatt desamma i den reviderade riktlinjen. Revidering är gjord utifrån ovan redovisning och utifrån att staden utifrån kompetensförsörjningsbehovet mer aktivt behöver stimulera till ett förlängt arbetsliv.

#### *Löneväxling till pension*

Åldersgränsen för löneväxling till pension är höjd från 65 till 66 år utifrån förändringen av arbetsgivaravgiften. Kostnadsneutralitet i samband med löneväxlingen kan därmed nås fram till medarbetaren fyller 66 år. Vidare är beloppet för den månatliga avsättning justerad. Det lägsta beloppet att löneväxla är sänkt från 500 kr till 200 kr. Då den rekommenderade lönenivån efter löneväxlingen är höjd (pga. höjt inkomstbasbelopp) möjliggör en sänkning av beloppet att fler medarbetare kan nyttja förmånen. Det högsta beloppet att löneväxla är höjt från 10 000 kr till max 20 procent av månadslönen. En sådan förändring stärker stadens möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare.

#### *Pensionsförmån vid flexibel avgång*

Namnet på den tidigare förmånen ”minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension” är reviderad till pensionsförmån vid flexibel avgång. Syftet med förmånen är att möta stadens kompetensförsörjningsbehov genom att erbjuda medarbetare en flexibel avgång / nertrappning inför en kommande avgång med hel pension. Värdet i förmånen är oförändrad: minskad arbetstid med bibehållet intjänande till tjänstepension. Med en revidering tydliggörs syftet med förmånen och möjliggör en förbättrad spridning och kännedom om förmånen i organisationen. Revideringen av förmånen innebär även att kravet på minst 10 års sammanhängande anställningstid i staden tas bort då det kan komma att motverka syftet med förmånen. Som tidigare beviljas förmånen efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningar i verksamheten. Förmånen kan erbjudas till medarbetare som fyllt 63 år och som längst till i 32 a § LAS angiven ålder.

#### *Pensionsförmån vid tidig avgång*

Det finns två pensionsförmåner vid tidig avgång: pensionsförstärkning och särskild avtalspension. Båda förmåner har funnits tidigare men en viss revidering är gjord. Förmånerna ska ses som ett arbetagivarverktyg i samband med övertaglighet och omstrukturering av verksamheten. Förvaltningschef beslutar efter individuell prövning.

Pensionsförstärkning

Förmånen innebär att medarbetaren avgår med pension före i 32 a § LAS angiven ålder (tidigare 65 år) och erhåller ett månatligt förstärkningsbelopp. Förstärkningsbeloppet är höjt från 15 procent till 20 procent av månadslönen vid avgången. Höjning är gjord i syftet att öka möjligheten för förvaltningarna att nyttja förmånen. Förmånen kan erbjudas som tidigast till medarbetare som fyllt 63 år. Perioden för utbetalning av förstärkningsbeloppet fastställs i den enskilda överenskommelsen.

Särskild avtalspension

Förmånen innebär att medarbetaren avgår med en särskild avtalspension. Förmånen kan erbjudas som tidigast till medarbetare som fyllt 63 år (tidigare 61 år) och utbetalas till medarbetaren fyllt 66 år (tidigare 65 år). Beräkningen för särskild avtalspension är justerad och följer det nya tjänstepensionsavtalet AKAP-KR. Det innebär att pensionsunderlaget beräknas som ett genomsnitt av de 3 sista årens pensionsgrundande löner som föregår året före avgångsåret istället för de 5 sista. Inför eventuellt kommande behov är en pensionsnivå för beräkning av pensionsunderlaget tillagd.

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%

*Inkomstbasbelopp = 74 300 kr, 2023 års nivå*

Ett ytterligare tillägg är att förvaltningen ska stämma av med stadskontorets HR-avdelning före beslut om särskild avtalspension.

**Ansvariga**

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör