



Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2026-02-17 kl 15:00
Plats	Digitalt via Teams
Utses att justera	Håkan Fäldt (M)
Justeringen	2026-03-05
Protokollet omfattar	§8

Underskrifter	Sekreterare	 Emil Bengtsson	
	Ordförande	 Anders Rubin (S)	
	Justerande	 Håkan Fäldt (M)	

Beslutande ledamöter

Anders Rubin (S) (Ordförande)

Amani Loubani (S)

Håkan Fäldt (M)

Övriga närvarande

Johanna Juhlin (HR-direktör)

Erica Arvebratt (Enhetschef)

Cecilia Carlsson (HR-specialist)

Maria Kellerman (Enhetschef)

Hanna Boulter (Enhetschef)

Hans-Henrik Helldahl (Stadjurist)

Åse Nielsen-Buttrup (HR-specialist)

Emil Bengtsson (Sekreterare)

§ 8 Revidering av pensionsriktlinjer kopplat till modeller för att främja ett förlängt arbetsliv

STK-2026-178

Sammanfattning

Mot bakgrund av uppdrag från kommunstyrelsen i oktober 2025 (§323 STK 2025-945) har stadskontoret tagit fram reviderade pensionsriktlinjer där två modeller för ett förlängt arbetsliv, flexibel avgång och utbetalning av premie, ingår. Modellerna syftar till att få fler som kan och vill jobba längre, och kan erbjudas medarbetare utifrån förvaltningens kompetensförsörjningsbehov och förutsättningar i verksamheten.

Revidering av riktlinjen har också gjorts utifrån att det har skett justeringar av åldersgränser i socialförsäkringssystemen och skatte-och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner.

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade pensionsriktlinjerna att börja gälla den 1 april 2026.

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse AGU 260217 Revidering av pensionsriktlinjer
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad revidering 260122
- Administrativ hantering pensionsriktlinjer 260122
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad (2023-05-16)



Tjänsteskrivelse

Datum

2026-02-03

Vår referens

Cecilia Carlsson

HR-specialist

cecilia.carlsson@malmo.se

Revidering av pensionsriktlinjer kopplat till modeller för att främja ett förlängt arbetsliv STK-2026-178

Sammanfattning

Mot bakgrund av uppdrag från kommunstyrelsen i oktober 2025 (§323 STK 2025-945) har stadskontoret tagit fram reviderade pensionsriktlinjer där två modeller för ett förlängt arbetsliv, flexibel avgång och utbetalning av premie, ingår. Modellerna syftar till att få fler som kan och vill jobba längre, och kan erbjudas medarbetare utifrån förvaltningens kompetensförsörjningsbehov och förutsättningar i verksamheten.

Revidering av riktlinjen har också gjorts utifrån att det har skett justeringar av åldersgränser i socialförsäkringssystemen och skatte-och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade pensionsriktlinjerna att börja gälla den 1 april 2026.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse AGU 260217 Revidering av pensionsriktlinjer
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad revidering 260122
- Administrativ hantering pensionsriktlinjer 2260122
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad

Beslutsplanering

Arbetsgivarutskottet 2026-02-17



Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

Ärendet

Mot bakgrund av uppdrag från kommunstyrelsen i oktober 2025 (§323 STK 2025-945) har stadskontoret tagit fram reviderade pensionsriktlinjer där två modeller för ett förlängt arbetsliv, flexibel avgång och utbetalning av premie, ingår. Modellerna syftar till att få fler som kan och vill jobba längre och för de av stadens verksamheter som står inför stora kompetensförsörjningsutmaningar kan modellerna för att främja ett förlängt arbetsliv vara en arbetsgivaråtgärd som skapar attraktivitet och motivation för den enskilde medarbetaren att stanna kvar längre i arbetslivet.

Revidering av riktlinjen har också gjorts utifrån att det har skett justeringar av åldersgränser i socialförsäkringssystemen och skatte- och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner.

Två modeller för ett förlängt arbetsliv

Modellerna för att främja ett förlängt arbetsliv är utformade för att vara ett arbetsgivarverktyg där förvaltningarna kan, utifrån kompetensförsörjningsanalyser, erbjuda modellerna till enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare. Förvaltningsdirektör beslutar om beviljande av modell utifrån en individuell prövning och med hänsyn tagen till förutsättningarna och behoven i verksamheten.

Modell för ett förlängt arbetsliv - flexibel avgång

I gällande pensionsriktlinje finns en pensionsförmån kopplat till förlängt arbetsliv - flexibel avgång. Denna justeras och ersätts med en modell som innebär att det blir en än högre avsättning till tjänstepension och att val av nivå av tjänstgöringsgrad är fastställt till 80%, 70% eller 60%. Modellen innebär att medarbetare som fyllt 64 år kan erbjudas en flexibel avgång /partiell nedtrappning inför en kommande avgång med hel pension samtidigt som intjänande till tjänstepension sker med 150%.

Modell för att främja ett förlängt arbetsliv – flexibel avgång

80/80/150

70/70/150

60/60/150

Modellen innebär att medarbetaren arbetar 80%, 70% eller 60%, får lön för den faktiska arbetstiden och har ett intjänande till tjänstepension på 150%. I samband med den lägre tjänstgöringsgraden ska verksamheten eftersträva en arbetstidsförläggning som möjliggör extra ledig dag för att öka möjligheten till återhämtning.



Modell för att främja ett förlängt arbetsliv – utbetalning av premie

En ny modell införs i pensionsriktlinjen som innebär att medarbetare som fyllt 65 år och som planerar för att inom kort gå i pension kan erbjudas utbetalning av en premie om 75 000 kr mot fortsatt arbete i ytterligare 12 månader. Premien utges som ett engångsbelopp eller som en engångsinsättning till tjänstepension.

Premien beräknas efter fullgjord period och utbetalas i förhållande till arbetad tid under perioden. För att full premie ska utges måste medarbetaren arbeta 100% i 12 månader. Vid beräkning av premien anses frånvaro för semester, kompensationsledighet, flexledighet och enskild angelägenhet som arbetad tid. Vidare anses sammanlagd övrig frånvaro understigande 15 dagar som arbetad tid. Sammanlagd övrig frånvaro därutöver avräknas beloppet. I det fall medarbetarens anställning avslutas före fullgjord tid om 12 månader, utges premien i förhållande till den tid som arbetats.

Övrig revidering

På grund av förändringar i skatte- och avgiftssystemet har åldersgränsen för hur länge medarbetare kan löneväxla till pension, utifrån beslutad kostnadsneutralitet, höjts från 66 år till 67 år.

Åldersgränserna för pensionsförmånerna vid tidig avgång som kan utges i samband med övertalighet eller omstrukturering av verksamhet, har reviderats kopplat till åldersgränsen för uttag av den allmänna pensionen.

- Åldersgränsen för erhållande om pensionsförstärkning har höjts från 63 år till 64 år.
- Åldersgränsen för erhållande om särskild avtalspension är höjd från 63 år till 64 år. Åldersgränsen för utbetalning av den särskilda avtalspensionen är höjd från 66 år till 67 år.

I samband med revideringen av riktlinjen har bilagorna omarbetats för att utgöra ett samlat dokument innehållande den administrativa och praktiska hanteringen av löneväxling, modeller för ett förlängt arbetsliv och pensionsförmåner vid tidig avgång.

Utifrån tidsåtgång för färdigställande av den praktiska och systemtekniska tillämpningen av de nya modellerna för ett förlängt arbetsliv föreslår stadskontoret att den reviderade pensionsriktlinjen börjar att gälla från och med den 1 april 2026.

Ansvariga

Erica Arvebratt Enhetschef

Johanna Juhlin HR-direktör

Administrativ hantering av förmåner och modeller i Malmö stads pensionsriktlinjer

Löneväxling till pension

Medarbetare som är tillsvidareanställda i Malmö stads erbjuds möjlighet att löneväxla till pension. Löneväxling innebär att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till samma förvaltare som gäller för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen. Via Pensionsvalet finns det möjlighet att välja separat förvaltare för löneväxlingen.

Löneväxling kan göras så länge som kostnadsneutralitet gäller, vilket för närvarande är till och med utgången av det år medarbetaren fyller 67 år.

Visstidsanställd medarbetare kan erbjudas denna möjlighet beroende på anställningens överenskomna längd. Förvaltningen beslutar efter samråd med stadskontorets HR-avdelning.

Erbjudandet gäller medarbetare som arbetar inom avtalsområde där facklig organisation tecknat lokalt kollektivavtal som möjliggör löneväxling till pension.

För medarbetare med en årslön under 8,07 inkomstbasbelopp, rekommenderas inte löneväxling då det kan påverka den allmänna pensionen och socialförsäkringar.

Enskilda avtal

Mellan medarbetaren och arbetsgivaren tecknas ett enskilt avtal om löneväxling till pension. Särskild blankett skall användas. Genom att medarbetaren undertecknar avtalet har hen accepterat och förbundit sig till att följa reglerna i det lokala regelverket.

Avtalet löper tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändring i lag eller kollektivavtal har medarbetaren och arbetsgivaren en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Avsättning

Löneväxling till pension sker genom månatlig avsättning via avdrag av bruttolönen. Storleken på avsättningen ska vara minst 200 kronor och högst 20 % av månadslönen.

Start och ändring

Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med nyanställning eller under pågående anställningen. Vid pågående anställning kan start av löneväxling och ändring av löneväxlingsbelopp ske 1 januari, 1 april, 1 juli eller 1 oktober. Varseltid är två månader.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoses den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6 procent. Tilläggsbeloppets storlek grundas på skillnaden mellan arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avtalsförsäkringarnas avgifter samt på stadens administrativa merkostnad, och kan därför komma att ändras. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till tjänstepensionsförsäkring.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Underlag för beräkning

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

Bruttolönen före löneväxling ska även ligga till grund för framtida löneöversyner och framtagande av lönestatistik.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Påverkan på försäkringar och förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension och socialförsäkringsförmåner (till exempel sjukpenning, föräldrapenning).

Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp.

Ersättningar från avtalsförsäkringarna (Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL) och privat tecknad inkomstförsäkring kan komma att påverkas av löneväxling.

Ändring av villkoren

Malmö stad har rätt att ändra villkoren för löneväxlingen samt upphöra med erbjudande om löneväxling. Vid ändrad lagstiftning eller ändring i gällande kollektivavtal har Malmö stad rätt att anpassa reglerna för bruttolöneavdraget till de nya förutsättningarna med omedelbar verkan.

Ändring av anställningsförhållande

Ändrat anställningsförhållande inom Malmö stad som innebär att förutsättningarna för löneväxling inte kvarstår medför att avtalet upphör. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal. Om medarbetaren slutar på en förvaltning och påbörjar en ny tillsvidareanställning på annan förvaltning följer avtalet om löneväxling med.

Upphör anställningen i Malmö stad avslutas avtalet samtidigt automatiskt. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal.

Inbetalning av det löneväxlade beloppet

Avsättningen sker löpande varje månad och placeras på ett internt konto hos Malmö stad. Fyra gånger per år översänds tillgodohavande till den förmedlingstjänst som för Malmö stads räkning hanterar pensionsavgifter, för närvarande Pensionsvalet PV AB. Förmedling sker till det försäkringsbolag och den försäkringsform som medarbetaren valt för placering av pensionsavgifter i den ordinarie tjänstepensionen eller till en separat traditionell pensionsförsäkring eller fond hos försäkringsgivare inom ramen för våra tjänstepensionsavtal. Möjlighet finns att, via Pensionsvalet, byta försäkringsbolag och försäkringsform för samtliga avsättningar. Tiden då avsättningarna är placerade på det interna kontot genererar ingen ränta eller avkastning.

Administrativ hantering

Enskilda avtal handläggs av respektive förvaltning enligt deras anvisade ordning. Förvaltning hanterar, distribuerar och granskar om avtalsvillkoren stämmer i det enskilda avtalet och skriver under avtalet. Originalhandlingar förvaras på förvaltningen och kopia skickas till HR-service. HR-service ansvarar för registrering i PersonecP och för rapportering till förmedlingstjänst.

Förvaltning ansvarar för hantering av tillfälliga uppehåll, ändring av summa eller avslut av enskilda avtal samt för att information ges till HR-service som registrerar ändringarna.

Information

Information om löneväxling genomförs som informationsträffar riktade till berörda medarbetare. Löpande frågor besvaras av pensionshandläggare på HR-service samt av förvaltningarnas respektive HR-avdelningar.

Modell för ett förlängt arbetsliv - 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%.

Allmänt

Medarbetare med tillsvidareanställning och som uppnått 64 års ålder kan erbjudas modellen. Modellen innebär att medarbetaren 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

Överenskommelse

En överenskommelse ska upprättas om att ny tjänstgöringsgrad gäller tillsvidare och där intjänande till tjänstepension framgår. Stadsgemensam mall för överenskommelsen ska användas.

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

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningsdirektör och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Modell för ett förlängt arbetsliv – 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.

Allmänt

Modellen kan erbjudas medarbetare med en tillsvidareanställning och som har uppnått en ålder om minst 65 år. Premien beräknas och utbetalas i förhållande till arbetad tid under perioden. För att full premie ska utges måste medarbetaren arbeta 100% i 12 månader.

Beräkning

Vid beräkning av premien anses frånvaro för semester, kompensationsledighet, flexledighet och enskild angelägenhet som arbetad tid.

Vidare anses sammanlagd övrig frånvaro understigande 15 dagar som arbetad tid. Sammanlagd övrig frånvaro därutöver avräknas beloppet.

I det fall medarbetarens anställning avslutas före fullgjord tid om 12 månader, utges premien i förhållande till den tid som arbetats.

Utbetalning

Premien beräknas och fastställs efter arbetad period. Premien utges som ett engångsbelopp och utbetalas vid ordinarie löneutbetalning inom två månader från avslutad period. Om medarbetaren önskar kan premien istället utges som en engångsinsättning till tjänstepension.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningsdirektör och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Pensionsförmån vid tidig avgång - pensionsförstärkning

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.

Allmänt

Förmånen gäller som tidigast från medarbetare har fyllt 64 år.

Förstärkningsbeloppet är 20 procent och beräknas på medarbetarens månadslön vid avgångstillfället. Beloppet betalas ut varje månad från avgången och som längst till och med att medarbetaren fyllt 69 år. Perioden för utbetalning av beloppet fastställs i den enskilda överenskommelsen. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och förstärkningsbeloppet är inte pensionsgrundande till tjänstepension. Berörd medarbetare ska inkomma med en skriftlig uppsägning och en överenskommelse om förmånen ska upprättas utifrån stadsgemensam mall.

Förmånen upphör att gälla ifall medarbetaren återanställs av Malmö stad.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Uttag av pension före riktåldern kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningsdirektör och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Pensionsförmån vid tidig avgång – 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.

Allmänt

Särskild avtalspension kan beviljas och utbetalas tidigast från och med att medarbetaren har uppnått 64 års ålder.

Pensionen betalas ut från avgångstidpunkten till och med månaden före medarbetaren uppnår 67 års ålder. I enlighet med KAP-KL upphör utbetalningarna tidigare om intjänad förmånsbestämd tjänstepension hos arbetsgivaren börjar betalas ut.

Pensionsnivå

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%

Fortsatt pensionsintjänande

Under tid med särskild avtalspension fortsätter Malmö stad att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension enligt för medarbetaren gällande pensionsavtal. Pensionsavgift beräknas på det framtagna pensionsunderlaget. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls (enligt KAP-KL.)

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningsdirektör och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Inför beslut ska förvaltningen stämma av med stadskontorets HR-avdelning. Särskild avtalspension bekostas av respektive förvaltning. Fortsatt pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension, eventuell förmånsbestämd ålderspension och efterlevandepension bekostas av centrala pensionsmedel.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Samordning med förvärvsinkomst

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.

Samordning med sjukersättning från Försäkringskassan

Om en medarbetare som har särskild avtalspension därefter beviljas sjukersättning, ska pensionen samordnas med sjukersättningen enligt regler i KAP-KL och AKAP-KR. Det innebär att pensionsnivån för den inkomst del som ersätts med sjukersättning ska beräknas till 10 procent av pensionsunderlaget och med hänsyn till sjukersättningens omfattning.

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

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 trygger 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 trygger särskild avtalspension enligt överenskommelse genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i balansräkningen i samband med beviljad pension.
- Kommunen trygger intjänad pension före 1998 genom beskattningsrätten. Pensionsåtagandet redovisas som en ansvarsförbindelse.