



## Tjänsteskrivelse

### Datum

2026-02-03

### Vår referens

Cecilia Carlsson

HR-specialist

cecilia.carlsson@malmö.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