



Löneväxling - att byta lön mot pension

Löneväxling innebär att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om att den anställda avstår en del av sin lön för att istället få en annan förmån, till exempel extra tjänstepension. Det finns mycket att tänka på vid löneväxling, därför har vi här samlat information som är bra att ha med sig inför ett beslut.

Ett beslut som ska hålla

Tänk noga igenom om företaget vill erbjuda löneväxling och var tydlig mot de anställda med vilka för och nackdelarna är. Godkänner ni löneväxling, kan det vara svårt att ändra beslutet i framtiden. Stressa därför inte fram ett beslut.

Arbetsgivarens beslut

Det är alltid arbetsgivaren som avgör om löneväxling ska erbjudas och vilka villkor som i så fall ska gälla för de anställda. I kollektivavtalet för ITP regleras vilka löner som ska rapporteras till tjänstepensionen vid löneväxling.

Inte bara pension

Det behöver inte vara extra avsättningar till pension som den anställda löneväxlar till. Löneväxlingen kan även gälla till exempel vissa operationer och sjukvård.

Ditt ansvar som arbetsgivare

Var tydlig med vilket ansvar du som arbetsgivare har för ett erbjudande. Om det är företaget som väljer leverantörer och produkter kan det lätt uppfattas som att företaget också kvalitetssäkrat dem. När det gäller löneväxling till pension är det bra att tänka på vilka villkor och avgifter som dina anställda erbjuds.

Lönen är avgörande

Vid löneväxling kan den anställdas ersättningar från andra försäkringar försämrats vid föräldraledighet och sjukdom. Även den allmänna pensionen kan bli lägre. Därför bör den anställdas **månadslön efter löneväxlingen vara minst cirka 56 100 kronor** (8,07 inkomstbasbelopp) år 2026. För att vara på den säkra sidan, är det bra att sätta gränsen högre.

Tänk på att om lönen sjunker under gränsen – bör löneväxlingen ändras eller avslutas.

Den anställda kan få del av besparingen

Vid en löneväxling betalar arbetsgivaren en särskild löneskatt på den extra tjänstepensionspremien (istället för en arbetsgivaravgift på den bortväxlade lönedelen). Nettoskillnaden är cirka 5,8 procent. Det gör att er kostnad som arbetsgivare sjunker. Besparingen kan användas för att ge den anställda en högre tjänstepensionspremie eller för att täcka era ökade kostnader för administration.

Avdragsrätt och avdragstak

Kostnaden för tjänstepensionen är i de flesta fall avdragsgill för arbetsgivaren men det finns regler för hur mycket man får dra av. Ta reda på vad som gäller.

Med eller utan premiefrielseförsäkring

Löneväxling kan göras med premiefrielseförsäkring och utan. Försäkringen innebär att den anställda fortsätter att få premier till sin pension även när han eller hon är sjuk. Premierna betalas då av försäkringen och inte av arbetsgivaren. Ta ställning till om en premiefrielseförsäkring ska ingå i löneväxlingen och i så fall vem som ska betala den. Antingen betalar arbetsgivaren eller så får den anställda stå för den kostnaden.

Skriv in löneväxling i pensionspolicyn

För att göra det tydligt bör ni skriva in förutsättningarna för löneväxling i företagets pensionspolicy. De frågor som eventuellt uppstår kan på så sätt få tydliga svar.

Skriv avtal med den anställda

Skriv alltid ett avtal med den anställda som bekräftar vad ni kommit överens om. I avtalet kan sådant som premie, tidsperiod, hur och när löneväxlingen kan avslutas, påverkan på ordinarie tjänstepension, hur löneändringar påverkar, vad som händer vid sjukdom med mera finnas med.

Anmäl dubbla löner för anställda med ITP 2

För ITP 2 går det att anmäla dubbla löner - en högre lön före löneväxlingen och en lägre efter. På så vis får den anställda tillgodoräkna sig både ITP Ålderspension och ITP Familjepension på den högre lönen.

ITP Sjukpension beräknas alltid på den lägre lönen.

Tänk på att det inte är ett krav att anmäla dubbla löner, men det bör göras för att den anställda inte ska förlora i avsättningar till den vanliga tjänstepensionen. Anmäler ni enbart en lön måste det vara lönen efter löneväxling

Anmäl lönen efter löneväxling för anställda med ITP 1

För ITP 1 ska alltid lönen efter löneväxlingen anmälas till Collectum. Det gör att den anställdas vanliga avsättning till ITP 1 minskar. Om arbetsgivaren inte kompenserar för detta, bör anställda med ITP 1 inte löneväxla.

Löneväxling för ITP i Collectum

För en anställd som ska löneväxla till pension kan det ske genom kompletterande premier till den anställdas ITP 1 eller ITPK. Arbetsgivaren rapporterar till Collectum och betalar med den ordinarie fakturan. Den anställda får på detta sätt ta del av kvalitetssäkrade försäkringar till mycket låga avgifter.

När du vill veta mer	
alecta.se 020-78 22 80	Kontakta oss på Alecta om du har frågor kring löneväxling.
collectum.se 08-508 981 00	Det är Collectum som administrerar löneväxlingen.