

# Fakta om löneväxling för dina anställda

Mer  
i pension  
- utan extra  
kostnad

Filippa,  
SPP



Löneväxling innebär att den anställde får byta en del av lönen mot pensionspremier. Fördelen för dig som arbetsgivare är en skattereduktion eftersom skatten på premierna är lägre än på lönen. En minskning du kan utnyttja till din fördel.

## Den lägre skatten kan bli en högre pension

Skattereduktionen motsvarar ungefär 6 procent netto. Den summan kan du som arbetsgivare lägga på toppen av den premie som den anställde väljer. 1 000 kronor i pensionspremier blir 1 060. Löneväxlingen betyder rätt och slätt bättre utväxling på sparpengarna.

## Ett laddat paket lockar

Anställningsförmåner blir allt viktigare för att behålla och locka kompetenta medarbetare. Ett genomtänkt förmånspaket ger fördelar i konkurrens om arbetskraft. I dag ligger tyngden på pensionsförmåner eftersom vi själva måste ta ett större eget ansvar för pensionen.

I löneväxlingen ingår ett återbetalningsskydd. Det innebär att värdet av pensionspengarna betalas tillbaka till den anställdes insatta förmånstagare om han eller hon skulle avlida innan pensioneringen.

## Löneväxling med sjuk- och/eller premiefrielseförsäkring

Ett löneavstående inom ITP eller annat liknande kollektivavtal innebär att vissa av de kollektivavtalade förmånerna sänks. I SPPs lösning kan du som arbetsgivare täcka upp bortfallet av sjukförmåner och i förekommande fall även ålderspension.

För att teckna sjuk- och/eller premiefrielseförsäkring måste den anställde vara fullt arbetsför enligt SPPs vid var tid gällande riskbedömningsregelverk.

## Inte nödvändigtvis mer administration

Administrationen kan inte tas bort helt. Men lösningen bidrar i de flesta fall till minimalt med extra pappersexercis. Så här fungerar administrationen kring löneväxling:

- den anställde får en anmälan att fylla i från SPP och överenskommelsen skickas till personalansvarig
- personalansvarig anmäler premien till SPP
- SPP skickar besked till den anställde varje år.

Givetvis hjälper vi till med att ta fram det material som behövs för att gå ut med erbjudandet till dina medarbetare.

## Tips till arbetsgivaren

För att slippa diskussioner i efterhand skriv alltid ett avtal som bekräftar det du och den anställde kommer överens om. I avtalet kan sådant som premie, tidsperiod, eventuella kompensationer för bortfall av förmåner i kollektivavtalet etc tas med.

## Pensionspolicy

Skriv in förutsättningarna för löneväxling i företagets pensionspolicy för att göra det hela tydligt från början.

## Låter det här intressant?

Prata med din kontaktperson på SPP så får du veta mer om bland annat avdragsrätt och lönebegrepp.

Observera att historisk avkastning inte är någon garanti för framtida avkastning. De pengar som placeras i fonder kan både öka och minska i värde och det är inte säkert att du får tillbaka hela det insatta kapitalet.

Välkommen till [spp.se](http://spp.se) eller ring Kundcenter på 0771-598 102.

SPP Pension & Försäkring AB (publ). Org nr 516401-8599. Styrelsens säte Stockholm.  
SE-105 39 Stockholm.