

alecta
PRI.

Löneväxling

- en förmånlig förmån?

En rapport från PRI och Alecta

Förord

För drygt fem år sedan togs skatteavdraget bort för de flesta som sparade i privata pensionsförsäkringar. I samband med det upplevde många arbetsgivare ökade krav på att deras anställda skulle få löneväxla istället, annars skulle ingen längre kunna spara extra till pensionen. En och annan arbetsgivare vände sig till PRI och till Alecta med frågor om hur andra arbetsgivare gjorde. Vi uppfattade att det fanns en osäkerhet.

I juni 2016 gjorde PRI och Alecta en undersökning kring löneväxling för att få bättre koll på läget. Och för att mera träffsäkert kunna besvara frågor om hur andra gör.

Nu har vi följt upp med en ny undersökning bland företag som har ITP och som dessutom har hyggligt många anställda med tillräckligt hög lön för att löneväxling kan vara aktuell. Företagen i undersökningen är därför inte representativa för alla företag i Sverige, men väl för de lite större företagen som utgör primär målgrupp för löneväxling.

Man kan tycka att löneväxling är en udda konstruktion, med ena benet i pensionspyramidens topp (privat sparande) och det andra i pyramidens mittendel (tjänstepension). Det är ett individuellt extra sparande, som möjliggörs av arbetsgivaren och som motiveras av hur skattesystemet ser ut. Men nu finns löneväxling och den kommer att fortsätta spela en roll. Åtminstone så länge skattesystemet inte ändras i annan riktning.

Löneväxling har vuxit fram som en etablerad form av frivilligt sparande till pensionen. Den förutsätts vara bra för anställda samtidigt som företaget framstår som en god arbetsgivare, utan att det kostar något. Vi har i rapporten velat ta reda på om den allmänna bilden av löneväxling som något självklart positivt alltid stämmer.

Skrapar vi på ytan ser vi att fördelarna har sina begränsningar, som både arbetsgivaren och anställda som vill spara extra bör vara medvetna om. I det perspektivet framstår också andra sparformer som bra alternativ för en del anställda. Bilden nyanseras.

Vi hoppas att rapporten kan tillföra kunskap och rent av inspirera arbetsgivare till att se över sitt löneväxlingserbjudande. Om det behövs kanske företaget vill säkerställa att löneväxling hanteras på ett sätt som motsvarar både företagets ambitioner och de anställdas förväntningar. Då har rapporten varit till nytta.

Trevlig läsning!

Lars Callert, Alecta
Sina Andersson, PRI
Karl Värja, Alecta

Sammanfattning

De flesta företagen i undersökningen erbjuder löneväxling som ett enkelt sätt att underlätta pensionssparandet för åtminstone några anställda. Många tänker att förmånen inte kostar företaget något och man blir en god arbetsgivare. Löneväxling förutsätts helt enkelt vara bra.

Men det kanske inte är riktigt så enkelt. Att erbjuda löneväxling för med sig extra administration och innebär att företaget involveras i anställdas privata sparande. Med det följer kanske ett moraliskt ansvar för att förmånen som man erbjuder också ska vara förmånlig för den som löneväxlar. Var tionde arbetsgivare i undersökningen erbjuder inte löneväxling.

För den som vill spara extra i syfte att höja sin pension är det viktigaste att man sparar i tillgångar som kan ge god avkastning och som har låga avgifter. Om sparandet sedan sker genom löneväxling, i ISK eller en privat kapitalförsäkring är faktiskt mindre avgörande.

Löneväxling har skattefördelar, som dock riskerar att utraderas ifall sparandet belastas med höga avgifter. Men förutsatt att avgifterna är rimliga ger skattefördelarna en extra skjuts, främst i lönelågen som ligger relativt nära taket för allmän pension. Anställda med högre löner får mindre skattefördelar av att löneväxla. Det beror på att de inte får lägre marginalsatt när löneväxlingssparandet höjer pensionsinkomsten.

De skattemässiga fördelarna har ett pris. Till skillnad från att spara på egen hand är kapitalet i en löneväxling inlåst till

dess man kan ta ut pensionen. Den som löneväxlar lever också med osäkerheten att inkomstskatterna kan ändras.

Försäkringsförmedlare medverkar i stor utsträckning vid löneväxling och deras betydelse har ökat. De är delaktiga när policyn skrivs, svarar för rådgivning till anställda som vill löneväxla, sköter en stor del av administrationen och kontrollerar att växlade belopp ryms inom avdragsrätten. Detta är på många sätt naturligt eftersom förmedlaren normalt har en bättre kompetens än arbetsgivaren.

Risken är dock att arbetsgivaren outsourcar så mycket att all kunskap om löneväxling bara finns hos förmedlaren, inte hos företaget. Några svar i undersökningen antyder det, till exempel att var femte arbetsgivare inte visste om de betalar in något extra till det växlade beloppet och att var fjärde inte visste om de anställdas löneväxling placeras ovanpå den ordinarie tjänstepensionen eller i en separat tjänstepensionsförsäkring.

En tredjedel av de arbetsgivare som låter anställda med ITP 1 löneväxla vet inte vilken lön man rapporterar till Collectum. Rapporteringen ligger till grund för vad som betalas in till den kollektivavtalade tjänstepensionen och inbetalningen minskar vid löneväxling. När arbetsgivaren inte heller kan svara på om man kompenserar för den ITP 1-premie som försvinner vid löneväxlingen finns en risk att anställda både sänker lön och får sänkt pension när de löneväxlar.

Extra pensionssparande för anställda

Många vill spara extra till sin pension. Några för att de inte tror att den allmänna pensionen och tjänstepensionen kommer att ge tillräckligt, andra för att få ekonomiskt utrymme att unna sig lite extra efter arbetslivet och ytterligare några för att ha råd att gå tidigare i pension. Då återstår frågan om vilken sparform som är bäst. Lönevaxling är ett av flera alternativa sätt att spara till pensionen. Det förutsätter emellertid att arbetsgivaren är med på noterna. För lönevaxling är inget som arbetsgivaren måste erbjuda.

Kort och enkelt kan lönevaxling beskrivas som ett individuellt extra sparande, som möjliggörs av arbetsgivaren och som motiveras av hur skattesystemet ser ut. Eftersom lönevaxlingen sker på initiativ av den anställda hör den logiskt sett hemma i pensionspyramidens topp, bland övrigt privat sparande för pensionsändamål, men då arbetsgivaren är den som möjliggör lönevaxlingen blir detta privata sparande formellt en tjänstepension.

Den vanligaste konstruktionen är att arbetsgivaren är försäkringstagare, det vill säga ägare, tills pensionen börjar betalas ut. Det kan ha sina sidor. Om den anställda, eller före detta anställda, önskar flytta lönevaxlingskapitalet kan det krävas att arbetsgivaren ger sitt tillstånd. Även om det vanliga är att lönevaxlingen har arbetsgivaren som försäkringstagare, så går det att arrangera sparandet så att den anställda står om försäkringstagare.

Det kan förstås även finnas andra skäl bakom lönevaxling än att man primärt vill förstärka pensionen. Några kanske upplever att lönen är högre än konsumtionsbehovet. Löneökningarna fortsätter komma, barnen har flyttat ut och boendekostnaderna är låga. Då kanske det är intressant att spara undan pengar, gärna skatteeffektivt. Och visst, det stämmer att man betalar mindre i skatt om man går ner i lön – eller rättare, man skjuter i alla fall fram tidpunkten för när skatten tas ut. Att pengarna skulle behövas under pensionärstiden är kanske



Tre skattefördelar och en inlösning

inte det främsta motivet. Är arbetsgivaren med på noterna duger även det som skäl för att löneväxla, men de allra flesta arbetsgivare som erbjuder löneväxling gör det med syftet att hjälpa sina anställda spara till en bättre pension. Det är utgångspunkten för denna rapport.

När vi utgår från löneväxling som en av flera former av frivilligt pensionssparande ser vi att det finns flera fördelar för många anställda. Samtidigt har löneväxling också vissa nackdelar, som kan göra det till en mindre lämplig sparform för andra. Den arbetsgivare som vill hjälpa sina anställda att spara extra bör ha hela bilden klar för sig innan man bestämmer sig för att erbjuda anställda att löneväxla och vilka som i så fall ska få göra det.

För det är inte så att anställda som vill och kan spara står utan alternativ ifall arbetsgivaren inte erbjuder löneväxling. Det finns andra sparformer. Ett av de bättre alternativen är att spara på ett investeringssparkonto, ISK, med pengar som redan inkomstbeskattats. Också kapitalförsäkring är ett bra alternativ, ungefär likvärdig med ISK, men innehåller större eller mindre försäkringsinslag. När vi går igenom löneväxlingens för- och nackdelar väljer vi för enkelhets skull att jämföra med ett ISK-sparande.

När löneväxling kommer på tal brukar det kallas för ett ”skatteeffektivt” sätt att spara. Och det är i stort sett korrekt. För närvarande finns det tre skattemässiga effekter som kan göra det fördelaktigt att löneväxla jämfört med att spara i ISK. Två av dem beror på skillnader i dagens skattesystem medan den tredje är beroende av att skattesystemet inte ändras fram till dess att pensionen tas ut.

Ytterligare en fördel nämns ibland, nämligen att sparpengarna hålls inlåsta och inte kan tas ut förrän man börjar ta ut pensionen (tidigast vid 55 års ålder). Människor är i allmänhet inte särskilt bra på att spara långsiktigt för pensionen. Nu kan man kanske tänka sig att den som löneväxlar inte är som människor i allmänhet, eftersom hen faktiskt på eget initiativ bestämt sig för att spara. Hade inte löneväxling varit aktuell skulle man sparat på annat sätt, kanske i ISK eller en kapitalförsäkring. Rimligen har de flesta som löneväxlar disciplin nog att inte nalla av kapitalet i onödan. Men det är klart, för den som känner att det är svårt att hålla fingrarna borta, så är inlösningen en fördel.

I avsnittet som följer tittar vi närmare på de tre skattefördelarna och reder ut vilka förutsättningarna är för att den anställda också ska kunna dra fördel av dem. Det finns nämligen en risk att skattefördelar ”slarvas bort” genom mindre kloka placementsval.

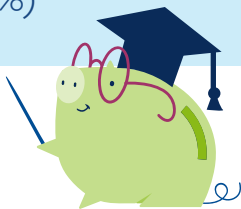
Skattefördel 1: arbetsgivaravgift växlas mot löneskatt

Den första skattefördelen är besparingen som arbetsgivaren gör när utbetald lön växlas mot en tjänstepensionsinbetalning. På lönen betalas 31,42 procent i arbetsgivaravgift medan inbetalningar till tjänstepension istället beläggs med den särskilda löneskatten 24,26 procent. Skillnaden, 7,16 procent, är arbetsgivarens besparing på beloppet som den anställda löneväxlar.

Nu väljer emellertid de flesta arbetsgivarna att låta sin besparing tillfalla den anställda genom att plussa på det löneväxlade beloppet. Men eftersom arbetsgivaren även betalar särskild löneskatt på den extra inbetalningen kan den inte vara så stor som 7,16 procent. I alla fall om arbetsgivaren ska undvika att betala mer skatt totalt. Den skatteneutrala extra inbetalningen blir därför cirka 5,8 procent, eller 58 kronor per sparad tusenlapp.

Formel för skatteneutral extra inbetalning:

$$\frac{(1 + 31,42 \%)}{(1 + 24,26 \%)} - 1 = 5,76 \%$$



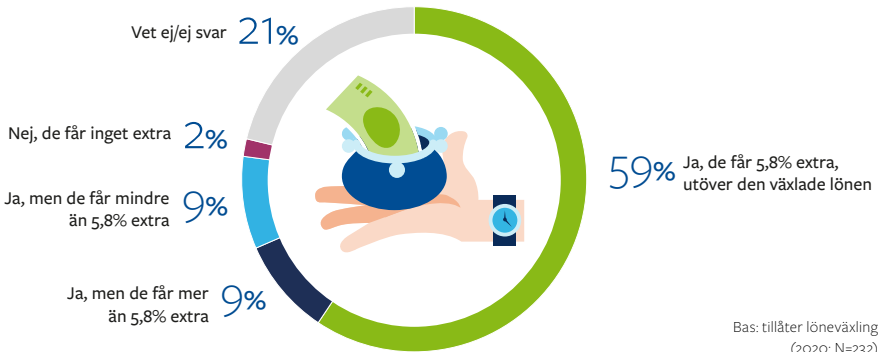
I vår undersökning uppgav sex av tio arbetsgivare att de betalar in 5,8 procent extra. En av tio sa att de betalar mer, men då handlar det typiskt sett bara om att de avrundar uppåt till 6 procent. Vart tionde företag skjuter till mindre än 5,8 procent, vanligen som en kompensation för att löneväxling medför extra administration. Tanken är att löneväxlingen även ska vara kostnadsneutral för företaget – inte enbart skatteneutral.

Bara några få svarade att de inte skjuter till något extra till anställda som löneväxlar. Vi kan alltså sluta oss till att de flesta som löneväxlar får 5,8 procent extra till följd av skatteskillnaden mellan arbetsgivaravgift och särskild löneskatt.

Undersökningen visar samtidigt att så många som var femte, av de intervjuade pensionsansvariga och HR-cheferna på företag som erbjuder löneväxling, inte kunde svara på om de låter besparingen förstärka den anställdas löneväxling. Det är förvånande, eftersom ett extra tillskott till sparandet torde vara en viktig del i arbetsgivarens förmånserbjudande.

Löneväxling - en förmånlig förmån?

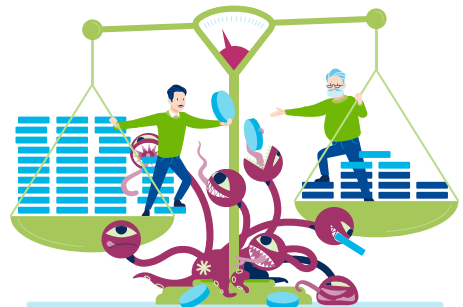
Vid löneväxling för extra pension gör arbetsgivaren en besparing på 5,8 % i form av lägre arbetsgivaravgift (på beloppet som den anställde sparar). Låter ni den besparingen, helt eller delvis, förstärka sparandet för anställda som löneväxlar?



Hur bra är det för den anställda att få dessa extra pengar? Frågan kan låta befängd – självklart är det bra med extra pengar! Men om löneväxlingen placeras i ett sparande där avgifterna är högre än i ett jämförbart alternativt sparande (exempelvis ISK), så äts de extra pengarna snabbt upp av avgiftsskillnaden. Då har pengarna gått till sparindustrin istället. Det är bara om avgifterna i löneväxlingserbjudandet hålls låga som den anställda får nytta av att arbetsgivaren bjuder på skatteskillnaden.

Låt oss säga att den anställda löneväxlar från 40 års ålder fram till 65-årsdagen, alltså i 25 år, och sedan tar ut sitt extra pensionssparande under fem år. För varje sparad tusenlapp har arbetsgivaren skjutit till 58 kronor. Vi tänker oss sedan att den anställda vill placera i en fond som tar ut 0,50 procent i avgift på kapitalet varje år. Samma fond finns tillgänglig inom ramen

för ISK. Men anta att arbetsgivarens policy säger att löneväxling ska göras hos ett fondförsäkringsbolag som även har en försäkringsavgift på 0,50 procent av kapitalet (för att täcka kostnader för administration och försäljning). Då dras totalt 1,00 procent i avgifter varje år från den anställdas spar-kapital.



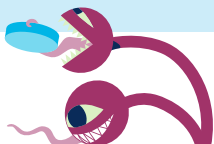
Lönevaxling

Skillnaden i avgift, 0,50 procent jämfört med samma fond i ISK, kommer då att kosta mer än vad den anställda vinner på att få 5,8 procent extra från arbetsgivaren!

Faktum är att gränsen går redan vid 0,35 procent högre avgift på kapitalet. Mer än så är inte tillskottet på 5,8 procent vårt ifall spartiden är 25 år och uttagstiden 5 år. Ju längre spartid, desto mer tär avgifter på kapitalet. Är spartiden kortare blir effekten av en högre kapitalavgift inte lika stor. Vid 15 års sparande och 5 års uttag går gränsen istället vid 0,54 procent.

Skattefördel 1, Värdet av 5,8% extra inbetalning försvinner helt vid:

0,74%	0,54%	0,43%	0,35%	0,29%	0,25%
10 år	15 år	20 år	25 år	30 år	35 år



Arbetsgivare som vill att deras anställda ska kunna dra nytta av de extra 5,8 procenten kan behöva säkerställa att sparprodukterna i företagets lönevaxlingserbjudande är prisvärda.

Ett sätt är att vara säker på att prisvärt sparande erbjuds är att tillåta lönevaxling som en komplettering till den ordinarie tjänstepensionen. Då placeras pengarna via kollektivavtalets valcentral i samma prispressade sparande som den anställda redan valt för sin ITPK, ITP 1 eller SAF-LO.

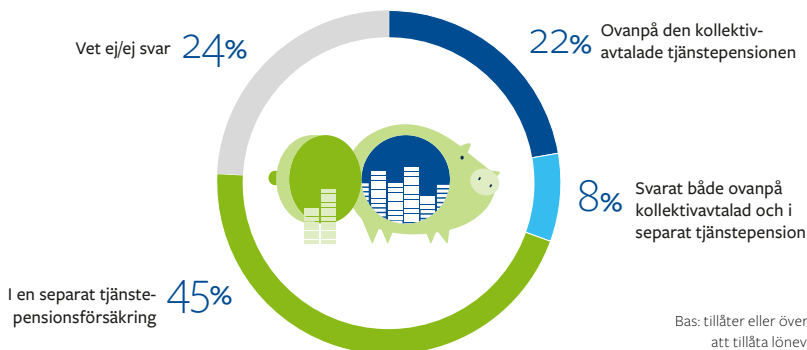
Tycker arbetsgivaren att den som lönevaxlar ska kunna välja andra placeringar än de som finns i valcentralens utbud, så kan man göra en egen upphandling, alternativt haka på ett förmedlarupphandlat utbud ifall avgifterna där är fördelaktiga. Då placeras lönevaxlingen i en separat tjänstepension, helt vid sidan av den kollektivavtalade.

Det är förstås också möjligt att låta den anställda välja om lönevaxlingen ska förstärka den ordinarie tjänstepensionen eller placeras i en separat tjänstepensionsförsäkring. Det skulle kunna vara ett sätt att hantera skilda preferenser bland medarbetarna, där några är mer intresserade av att placera i värdepapper medan andra föredrar enkelheten i att spara mer hos den leverantör de valde för sin ordinarie tjänstepension.

I undersökningen frågade vi om lönevaxling görs som en extra inbetalning ovanpå den kollektivavtalade tjänstepensionen eller placeras i en separat tjänstepension, vid sidan av den kollektivavtalade. Det senare visade sig vara klart vanligast – dubbelt så många låter lönevaxlingen gå till en separat tjänstepension. Bara knappt var tionde svarade att bägge varianterna erbjuds.

Så många som en fjärdedel av de pensionsansvariga/HR-cheferna kunde dock inte svara på hur de anställdas lönevaxling får placeras. Då är det svårt att ha en uppfattning om de anställdas pengar placeras i prisvärda sparprodukter eller inte.

Var får de anställda placera sitt löneväxlade sparande?



Bas: tillåter eller överväger att tillåta löneväxling (2020: N=256)

Skattefördel 2: avkastningsskatt istället för schablonskatt.

Den som inte löneväxlar kan spara i en kapitalförsäkring eller på ett investeringssparkonto, ISK. Bägge sparformerna är enkla och fördelaktigt beskattade, jämfört med att placera direkt i värdepapper, i alla fall om placeringen ger god avkastning. Istället för att betala skatt på vinsten vid försäljning betalar man en förhållandevis låg årlig schablonskatt baserad på sparkapitalet.

Skattesatsen är densamma för ISK och kapitalförsäkring, men sättet att räkna fram kapitalunderlaget för beskattning skiljer sig något. Därför kommer ett månadssparande i ISK att leda till aningen lägre skatteuttag.

Avkastningsskatten som tas ut på tjänstepensioner är emellertid ännu lägre, vilket betyder att löneväxling har en tydlig skattefördel jämfört med alternativet. Hur stor fördelen är hänger på hur hög statslå-

neräntan blir framöver. Gör vi en prognos framåt kan det vara rimligt att utgå från det aktuella förslaget till ny prognosstandard för branschen. Där räknar man med 2,5 procent statslåneränta. Utifrån det antagandet kommer sparkapitalet i ISK att beskattas med 1,00 procent per år medan avkastningsskatten på kapitalet i löneväxlingen endast blir 0,38 procent.

Skillnaden i årlig beskattning av kapitalet – 0,62 procent – är således den andra skattefördelen som gynnar löneväxling.

Tillsammans med den förstnämnda skattefördelen kan vi, givet exemplet med en spartid på 25 år och 5 års uttag, räkna med en total fördel för löneväxlingen med 0,35 procent plus 0,62 procent, alltså cirka 1 procent. Det är mycket och kan få stor betydelse för sparkapitalets tillväxt. En procent lägre skatt på kapitalet är ungefär som att få 1 procent högre avkastning – eller som 1 procent lägre kapitalavgift.

Löneväxling - en förmånlig förmån?

Det är därför centralt att de anställdas löneväxling inte går till sparande med onödigt höga avgifter. Skattefördelarna går tyvärr att spela bort – det räcker i det här exemplet med 1 procent högre avgift (utan att avkastningen blir högre) för att helt radera ut bägge skattefördelarna.

Skattefördel 3: skatt på lön växlas mot skatt på pension.

Den tredje skatteeffekten handlar om att löneväxling, liksom all tjänstepension, innebär att inkomstbeskattningen skjuts fram till dess att man tar ut pensionen. Om det också innebär en skattefördel, och hur stor fördelen i så fall blir, beror på hur stora de sammanlagda inkomsterna är när det väl är dags att ta ut pensionen. Har pengarna placerats lyckosamt blir pensionen högre, men även skatten. Den som väljer att ta ut sitt löneväxlade sparande under kort tid, till exempel fem år, får också räkna med att skatten blir högre.

Kalkylen är givetvis beroende av att skattesystemet inte ändras. Sådant har inträffat förr. När jobbskatteavdragen infördes för ett antal år sedan försämrades plötsligt kalkylen för den som löneväxlade, eftersom marginals-katten sjönk på löneinkomster men låg kvar på samma nivå för pensionsinkomster. Därpå förbättrades kalkylen när en efterföljande regering höjde grundavdraget för pensionärer, medan kalkylen återigen försämrades när värnskatten togs bort.

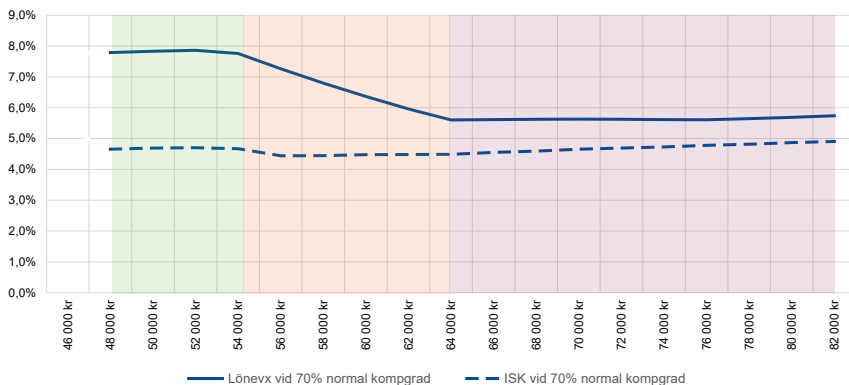
Hur skattesystemet ser ut i framtiden är öppet för spekulation. För att ändå få

en uppfattning om den tredje möjliga skattefördelen kan vi använda Pensionsmyndighetens metod, som går ut på att göra en framtida pensionsinkomst direkt jämförbar med dagens lön. När pensionen blir jämförbar med lönen idag betyder det också att vi kan beskatta bägge inkomsterna med dagens skatteskalor. Resultatet blir ingen prognos, men vi kan använda det som ett verktyg för att visa skattesystemets effekt på löneväxling i olika inkomstnivåer.

Här antar vi att den anställdas lön är så hög att löneväxlingen inte påverkar den allmänna pensionen samt att arbetsgivaren betalar in premier till den ordinarie tjänstepensionen som om ingen löneväxling gjorts. Därtill antar vi att den anställda får 5,8 procent extra av sin arbetsgivare samt att löneväxlingen placeras i en tjänstepension som inte belastas med högre avgifter än i ett jämförbart ISK-sparande. Det blir alltså maximal effekt av skattefördel 1 och skattefördel 2.

Den första observationen är att skattesystemet gynnar löneväxling i de relativt sett lägre inkomstskikten. Är lönen högre vinner man inte lika mycket på att inkomstbeskattningen flyttas fram till pensionen. Det beror på att marginals-katten inte sjunker särskilt mycket när den som haft hög lön även lyfter en hög pension. Sedan värnskatten togs bort har ju marginals-katten plattats ut i de högre inkomstskikten. Skillnaden mellan att löneväxla och att spara i en ISK blir därmed inte särskilt stor för höginkomsttagaren, trots maximal effekt av de två första skattefördelarna.

Mer pension efter skatt - lönenivån påverkar



Sparar extra motsvarande 4% av bruttolönen i 25 år, som tas ut under 10 år. Allmän pension och ordinarie tjänstepension utbetalas i 22 år (70% kompensationsgrad). Skattetabell 33 för inkomstår 2021.

Diagrammet visar hur skatteskalen påverkar pensionen efter skatt för den som löneväxlar. Den heldragna linjen visar den samlade effekten av att man sparar extra samt de tre skattefördelarna. Den uttrycks som procentuell skillnad i utbetald pension under 22 års pensionstid jämfört med den som inte sparar alls, utan endast har allmän pension och ordinarie tjänstepension. Den streckade linjen visar vad ett eget sparande i ISK ger om man istället sparar samma belopp som den som löneväxlar går ner i lön (efter skatt har alltså bägge lika mycket kvar att röra sig med).

I lönelägen upp till drygt 60 000 kronor ger alla tre skattefördelarna viss effekt, men i högre lönelägen är det bara de två första skattefördelarna som spelar roll. Den största effekten kommer av att man sparar överhuvudtaget, oavsett om det sker via

löneväxling eller i ISK – så kan avståndet upp till den streckade linjen tolkas.

Vid vilken inkomst som fördelen med att skjuta upp skatten klingar av beror bland annat på under hur lång tid man tar ut sitt löneväxlade sparande. En annan faktor som har stor betydelse är vad man tror att allmän pension och den ordinarie tjänstepensionen kommer att ge i förhållande till den lön man hade (den så kallade kompensationsgraden).

Löneväxling - en förmånlig förmån?

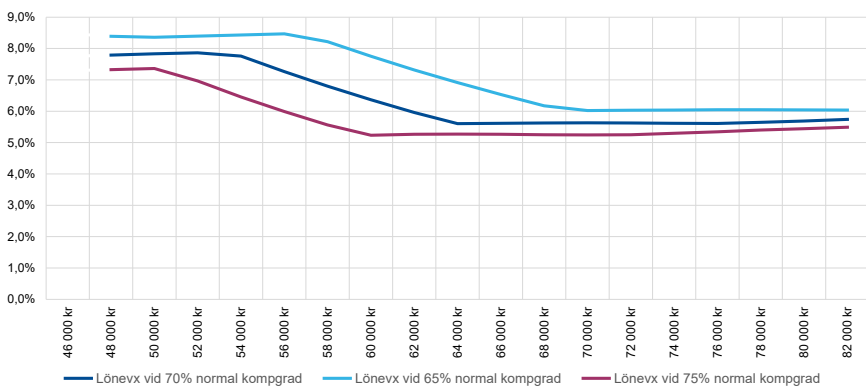
Vad allmän pension och ordinarie tjänstepension antas ge spelar roll i beräkningen, eftersom löneväxling adderas till den ordinarie pensionen. Summan är bruttotoinkomsten som beskattas. Om den ordinarie pensionen antas bli låg i förhållande till lönen, så ökar värdet av att skjuta fram skatten. Det beror på att månadspensionen – även vid en löneväxling – blir så låg att man betalar lägre marginalskatt som pensionär.

Pensionsmyndigheteten har granskat verkliga pensionsutfall året efter att pensionen börjat tas ut och konstaterade att det i genomsnitt var cirka 80 procent av den tidigare inkomsten. Spridningen är dock stor och man ser även en effekt av att några väljer att ta ut tjänstepensionen under kortare tid. I Alectas färiska studie, där pensionärernas inkomster jämfördes med inkomsterna vid 62 år, såg vi att de samlade

inkomsterna vid 70–75 år låg kring 75 procent. Det är högre än många hade trott. Men det finns också bedömare som räknar med att pensionens andel av tidigare lön kommer att bli lägre.

I det första diagrammet antog vi att pensionen motsvarar 70 procent av lönen för den som är relativt välavlönad och inte löneväxlar. Om vi gör ett lägre antagande (65 procent kompensationsgrad) ser vi i nästa diagram att löneväxlingen blir mer fördelaktig, linjen förskjuts uppåt. Å andra sidan gör ett högre antagande (75 procent) att fördelen med att skjuta upp inkomstbeskattningen minskar.

Mer pension efter skatt - kompensationsgraden påverkar



Sparar extra motsvarande 4% av bruttolönen i 25 år, som tas ut under 10 år. Allmän pension och ordinarie tjänstepension utbetalas i 22 år (olika kompensationsgrad). Skattetabell 33 för inkomstår 2021.

Löneväxling - en förmånlig förmån?

Tror man att allmän pension och ordinarie tjänstepension kanske ger 65 procent av tidigare lön försvinner fördelen med uppskjuten skatt vid en lön på ungefär 70 000 kronor. Ger den ordinarie pensionen istället 75 procent försvinner skattefördelen redan vid 60 000 kronor.

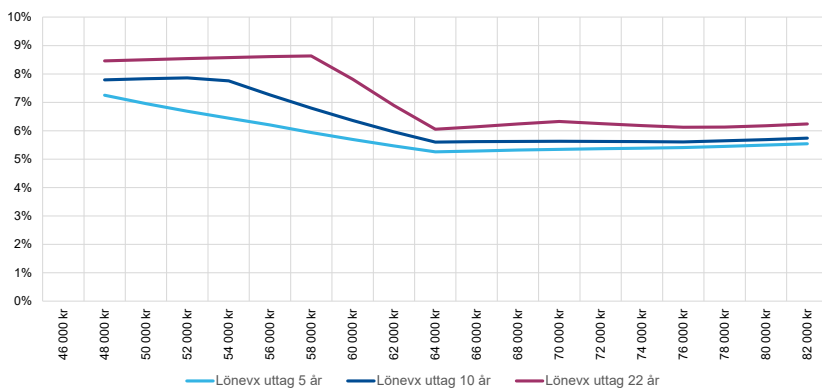
När vi på det här sättet använder dagens skatteskalor ser vi att den största skatteeffekten finns i lönenivåer upp till 50 000 kronor alternativt 54 000 eller 56 000 kronor (beroende på vad man tror att den ordinarie pensionen ger). Därefter minskar fördelen med att skjuta upp skatten.

Tar man ut sitt löneväxlade kapital under lång tid blir pensionen per månad lägre och därför höjs inte den beskattningsbara inkomsten lika mycket som om löneväxlingen tas ut under kort tid. I nästa diagram ser vi att skattefördelen börjar avta först vid en bruttolön på 58 000 kronor för den som

tar ut löneväxlingen under 22 år. Den som istället tar ut sitt löneväxlade sparande på fem år höjer sin beskattningsbara pensionsinkomst så mycket att skattefördelen minskar redan i lägre inkomstnivåer.



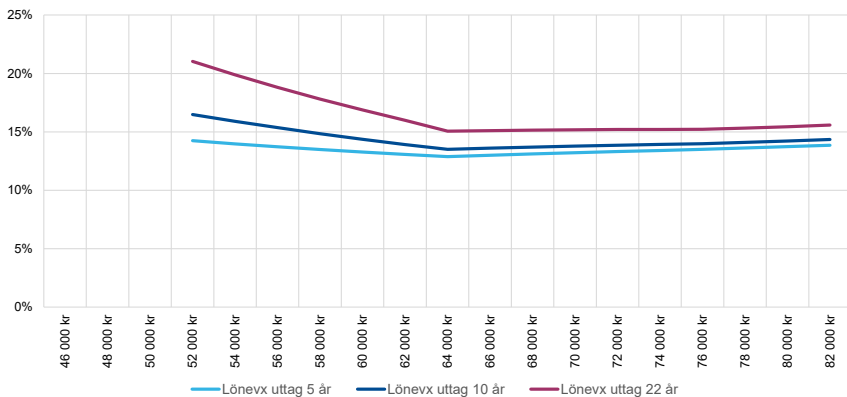
Mer pension efter skatt - uttagstiden påverkar



Sparar extra motsvarande 4% av bruttolönen i 25 år, olika uttagstid. Allmän pension och ordinarie tjänstepension utbetalas i 22 år (70% kompensationsgrad). Skattetabell 33 för inkomstår 2021.

Lönevaxling - en förmånlig förmån?

Mer pension efter skatt - sparbeloppet påverkar



Sparar extra motsvarande 10% av bruttolönen i 25 år, olika uttagstid. Allmän pension och ordinare tjänstepension utbetalas i 22 år (70% kompensationsgrad). Skattetabell 33 för inkomstår 2021.

Lönevaxling med 4 procent innebär att den som tjänar 50 000 kronor lönevaxlar 2 000 kronor av sin bruttolön. Det kan kanske tyckas lite. Ökar vi lönevaxlingen till 10 procent så påverkas kurvornas utseende i diagrammets vänstra del, fram till en lön på 64 000 kr före växling. Den största skattefordelen med uppskjuten skatt, som vid 4 procent lönevaxling och 22 års uttag fanns fram till en lön på 58 000 kr, avtar redan i lägre lönenivåer för den som lönevaxlar större belopp. (Att lönevaxlingen inte börjar under en lön på 52 000 kronor beror på att lönen efter växling bör överstiga lönetaket i allmän pension, som för 2021 är knappt 45 900 kronor).

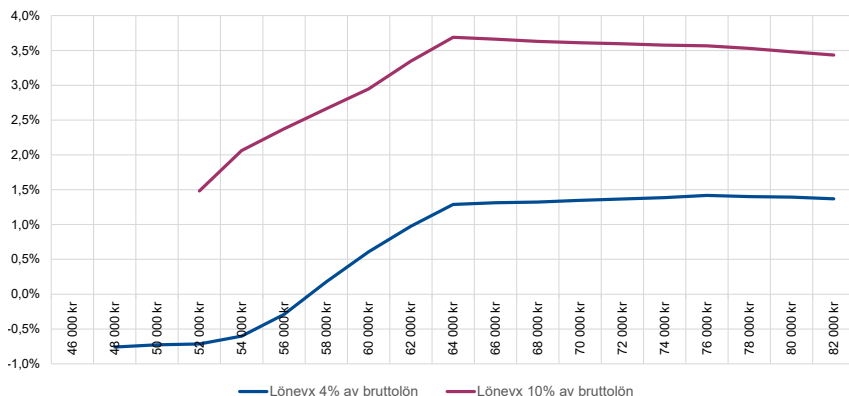
Ju större belopp man lönevaxlar, desto mindre fördel ger alltså den uppskjutna skatten. Förklaringen är att extra sparande höjer den beskattningsbara pensionen och därmed blir också marginalsikten högre.

Skatteeffektiv lönevaxling?

I vilken utsträckning är då lönevaxling ett "skatteeffektivt" sätt att spara? Vi har konstaterat att de två första skattefordelarna (särskild löneskatt istället för arbetsgivaravgift och avkastningsskatt istället för schablonskatt) ger klara skattefordelar – förutsatt att man inte lönevaxlar till ett sparande med onödigt höga avgifter. Men fördelen med att skjuta upp inkomstskatten avtar i högre lönelägen.

Om man med "skatteeffektivt" menar att den som lönevaxlar betalar mindre i skatt gäller detta bara i lägre löneskikt. All inkomstskatt som betalas under tiden man jobbar och lönevaxlar kan vi lägga ihop med inkomstskatten under tiden som pensionär. Den totala skatten jämför vi sedan med inkomstskatten under samma period för den som inte lönevaxlar.

Total inkomstskatt jämfört med ingen löneväxling - lönenivå och sparbelopp



Inkomstskatt under 25 års löneväxling (som tas ut på 10 år) samt under 22 års pensionstid (70% kompensationsgrad av allmän pension och ordinarie tjänstepension). Skattetabell 33 för inkomstår 2021.

Låt säga att löneväxlingen pågår i 25 år, att löneväxlingen sedan förstärker pensionen under 10 år samt att man därefter lever på allmän pension och den ordinarie tjänstepensionen ytterligare 12 år. För den som växlar 4 procent av lönen blir det samlade skatteuttaget lägre upp till en lön på ungefär 57 000 kronor. I högre löneläge betalar man istället mer skatt än den som inte löneväxlar. Med en större löneväxling på 10 procent är den totala skatten högre, oavsett lönenivå.

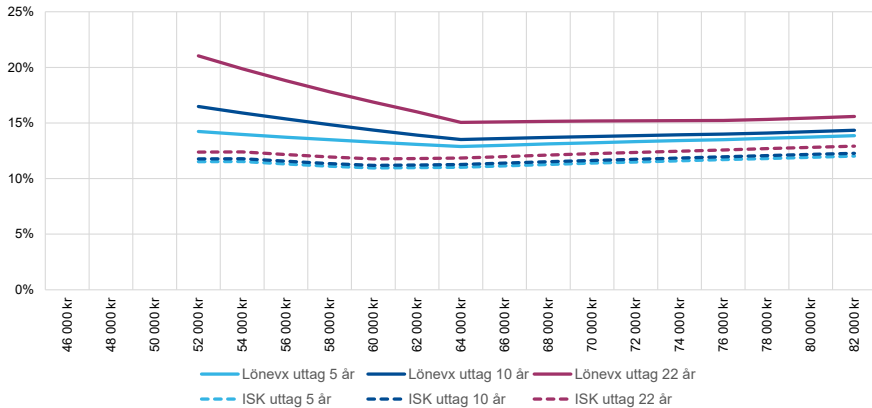
Att dagens skatteskalor inte särskilt gynnar högavlönade som löneväxlar mycket är intressant, men inget som i sig bör avskräcka från löneväxling. Vad diagrammet egentligen säger är att sparande ger en högre pension. Högre pensionsinkomst leder till högre skatt.

Avkastning i ett sparande kan även den få som inte löneväxlar utan istället sparar i

ISK eller privat kapitalförsäkring. Ett sådant sparande inkomstbeskattas inte, men drar heller inte nytta av de två första skattefördelarna. I nästa diagram lägger vi till ett ISK-sparande så att vi får en ungefärlig uppfattning om vad pensionsökningen beror på för den som löneväxlar, jämfört med den som inte sparar något alls respektive gör det i ISK. Exemplet bygger på ett stort sparande, 10 procent av bruttolönen för den som löneväxlar. Den som inte löneväxlar sätter istället in motsvarande nettosparande i ISK (det vill säga lika mycket som nettolönen sänks för den som löneväxlar). På så sätt har bägge lika mycket att röra sig med efter skatt och sparande.

Lönevaxling - en förmånlig förmån?

Mer pension efter skatt - lönevaxling och ISK



Sparar extra motsvarande 10% av bruttolönen i 25 år, olika uttagstid. Allmän pension och ordinare tjänstepension utbetalas i 22 år (70% kompensationsgrad). Skattetabell 33 för inkomstår 2021.

Som tidigare påpekats är det här ingen prognos. Uträkningen bygger på Pensionsmyndighetens tillvägagångssätt för att kunna jämföra framtida pension med dagens löneläge. Sedan minskar vi pensionen med dagens inkomstskattenivåer.

Diagrammets golv är allmän pension och ordinare tjänstepension för den som varken lönevaxlar eller sparar i ISK. Avståndet upp till de streckade linjerna visar värdet av nettoavkastningen i ett sparande (efter en låg avgift och löpande schablonskatt). Avståndet mellan streckade och heldragna linjer utgör mervärdet av lönevaxlingens tre skattefördelar – 5,8% extra från arbetsgivaren, avkastningsskatt istället för schablonskatt samt eventuell fördel av att skatten skjuts upp.

Den största pensionsökningen kommer alltså från att man sparar överhuvudtaget.

Det som är viktigt i allt långsiktigt sparande är att kapitalet placeras i tillgångar som kan ge god avkastning och som har låga avgifter.



Löneväxling - en förmånlig förmån?



Lönevaxling - en förmånlig förmån?

Löneväxla för tidig pensionering

Hittills har vi tittat på skatteeffekter för den som löneväxlar i syfte att förstärka sin ordinarie pension. Men det kan ju finnas andra motiv för lönevaxling. Några är villiga att gå ner rejält i lön för att kunna sluta jobba några år tidigare och tänker leva på lönevaxlingskapitalet fram till dess man tar ut sin ordinarie pension.

I läget får den uppskjutna skatten stor effekt – så stor att det inte är ett fullgott alternativ att täcka glappet mellan jobb och pension genom att spara på egen hand av nettolönen.

Att uppskjuten inkomstbeskattning betyder så mycket beror på att pensionsinkomsterna från lönevaxlingen inte tas ut som ett tillägg till den ordinarie pensionen. Istället är själva idén att ta ut sparandet istället för lön. Effekten blir att en hög marginalskatt under tiden som lönevaxlingen pågår kommer att jämföras med skatten på pensionsinkomsten under tiden man inte har andra inkomster. Och därmed blir skattesats väsentligt lägre.

Ett exempel kan illustrera vad som händer. Vi tänker oss en person som omfattas av den premiebestämda tjänstepensionen ITP 1. Planen är att löneväxla för att kunna sluta arbeta vid 60 års ålder. Under de fem åren mellan 60 och 65 år tänker hen leva på pengarna från lönevaxlingen och först därefter tar hen ut ordinarie tjänstepension och allmän pension. Sparmålet är att nettotinkomsten mellan 60 och 65 år ska vara ungefär lika hög som under tiden som lönevaxlingen pågår.

En sak att tänka på då är att pensionsinkomster före 65 år beskattas hårdare än efter 65 år. En annan sak är att den allmänna pensionen och den ordinarie tjänstepensionen minskar eftersom tiden man tjänar in sin pension minskas med fem år. Om vi antar 70 procents kompensationsgrad om man jobbar fram till 65 år och inte löneväxlar, så sjunker kompensationsgraden till 61–62 procent för den som jobbar till 60 år, lever av sparkapitalet under fem år och sedan tar ut ordinarie pension från 65 år.

Med de här förutsättningarna behöver lönevaxlingen vara omfattande, ungefär 17 procent av bruttolönen. Det betyder att lösningen inte är aktuell för den som tjänar 56 000 kronor eller mindre eftersom lönen efter växling inte bör understiga taket i den allmänna pensionen (8,07 inkomstbasbelopp). Inte heller kan lönen vara högre än cirka 77 000 kronor om arbetsgivaren vill vara säker på att hålla de samlade pensionsinbetalningarna inom ramen för avdragsrättens huvudregel.

Så låt oss säga att lönen före växling är 60 000 kr. Under 25 års tid växlas cirka 10 800 kr av bruttolönen, men det svider inte så jättemycket eftersom marginalskatten på det som sparas är 55 procent (hen bor i Uppsala som har ganska hög kommunalskatt). Lönevaxlingskapitalet tas ut som pension under fem år från 60 års ålder och på den månadspensionen dras 29 procent i inkomstskatt. Skillnaden mellan 55 procent och 29 procent gör lönevaxlingssparandet mycket förmånligare än att spara motsvarande i ISK.

Nackdelar med löneväxling

Anställda som har lägre lön än 8,07 inkomstbasbelopp per år bör inte löneväxla. Skälet är att löneväxling då sänker intjänandet till allmän pension. Det går i och för sig att räkna sig fram till att löneväxling kan ge högre pension än om man inte alls sparar något extra, eftersom avkastningen i ett sparande på lång sikt bör ge mer än man förlorar på att intjänandet till inkomstpensionen sänks. Men om den som har en lägre lön har utrymme att spara, så lönar det sig bättre att spara i ISK eller en kapitalförsäkring istället.

Att löneväxlingen låser in sparkapitalet fram till pensionen tog vi upp som en fördel för den som inte vill riskera att nalla av pengarna i onödan. Men i händelse av att något sker i livet och pengarna faktiskt behövs tidigare blir inlösning en nackdel. Den som äger en bostad utan stora skulder, har ett privat sparande, arv eller annan buffert är bättre rustad att hantera oväntade händelser ekonomiskt. Saknas buffert kan arbetslöshet, allvarlig sjukdom i familjen eller en separation leda till att man skulle behöva använda sitt extra pensionssparande i förtid.

När man löneväxlar är det inte bara inkomsten som sänks. Många anställda har via facket en inkomstförsäkring, som kompletterar a-kassan i högre lönelägen. Ersättningen som försäkringen ger vid arbetslöshet grundas också på den utbetalda lönen, vilket betyder att löneväxling sänker ersättningen från inkomstförsäkringen. Skulle man råka ut för en långvarig sjukskrivning minskar också sjukpensionen som ingår i tjänstepensionspaketet och

som kompletterar sjukpenningen från Försäkringskassan. Om vi utgår från att den anställda fortfarande har en lön efter växling, som ligger över taket i socialförsäkringen, påverkas inte sjukpenningen från staten, men en sänkning av den kollektivavtalade sjukpensionen kan innebära ett kännbart inkomstbortfall.

Därför erbjuder en del försäkringsbolag kompletterande sjukförsäkring och premiebefrielse för den som löneväxlar. Försäkringar är inte gratis och om inte arbetsgivaren står för kostnaden dras den från den anställdas löneväxlingssparande. Då blir också fördelen med att löneväxla något mindre, eftersom alternativet är att spara själv av nettolönen – och då behålla den högre ersättningsnivån i den kollektivavtalade sjukpensionen.

Utöver lön och pension utgår även andra förmåner från arbetsgivaren, till exempel sjuklön, föräldralön och bonus. Om dessa förmåner baseras på lön efter växling innebär det nackdelar.

Framtida ändringar i skattesystemet

Vid löneväxling låser man inte bara in kapitalet fram till pensioneringen, man får också hoppas att inkomstbeskattningen inte ändras i en riktning så att löneväxlingen blir mindre förmånlig. Osäkerheten är stor när inkomstskatten skjuts på framtiden.

Nu kan förvisso eventuella skatteändringar ske i olika riktning, schablonskatten på ISK och kapitalförsäkring kanske höjs och beskattningen av pensionsinkomster

Löneväxling - en förmånlig förmån?

kanske sänks, vilket i bägge fallen gör löneväxlingssparande relativt sett mer fördelaktigt. Eller så höjs skatten på pensioner?

Just osäkerheten kan uppfattas som en nackdel för ett sparande där en väsentlig del av beskattningen skjuts på framtiden. Sparar man istället av sin nettolön har man åtminstone eliminerat den osäkerheten.

Löneväxling vid en separation

För den som är gift och har gemensamt ansvar för ekonomin är löneväxling ingen privatsak. När den ena parten löneväxlar är det i praktiken hela familjen som avstår konsumtionsutrymme. I den bästa av världar blir det också familjen som får glädje av sparandet när pensionen väl tas ut. Men om äktenskapet skulle spricka ser det annorlunda ut.

När man sparar extra genom löneväxling sker det inom ramen för en tjänstepension, där arbetsgivaren vanligen står som försäkringstagare fram till pensioneringen. Tjänstepension räknas som en del av den anställdas lön. Trots att båda parterna i äktenskapet har sparat genom att avstå konsumtionsutrymme blir det den som löneväxlat som behåller tjänstepensionskapitalet. Arbetsgivaren kan inte göra någon utbetalning till en anställd före detta och pengarna är för övrigt inlåsta tills den anställda tar ut pension.

Det här kan ses som orättvist och det finns konstruktioner som gör att den anställda redan under spartiden kan stå som ägare till tjänstepension som löneväxlingen är placerad i.

Det är dock mycket vanligare att arbetsgivaren står som försäkringstagare och ägare till den löneväxlade tjänstepensionen.

Detta innebär inte nödvändigtvis att den andra parten i förhållandet blir lottlös. Visserligen kan den arbetsgivarägda tjänstepensionen inte ingå i bodelningen och således inte överföras från den ena maken till den andra, men löneväxlingssparandet kan ändå komma att beaktas vid beräkning av det värde som ska delas lika mellan makarna genom bodelningen.

För den som löneväxlar riskerar situationen att bli minst sagt knepig. Sparkapitalet kommer hen inte åt förrän det är dags att gå i pension medan bodelningen ska klaras upp här och nu. Om paret saknar tillräckligt med realiserbara tillgångar uppstår en skuld som behöver regleras. Den som löneväxlar kan då i värsta fall tvingas sälja bostaden eller ta ett lån för att täcka skulden.

Risken att en eventuell skilsmässa leder till en så här besvärlig bodelning finns inte om man sparar i en kapitalförsäkring eller ISK, inte heller om den löneväxlade tjänstepensionen har den anställda som försäkringstagare.

¹ Källa: Margareta Brattström, professor i civilrätt vid Uppsala universitet. Författare tillsammans med Anders Agell till Äktenskap Samboende Partnerskap (Iustus förlag 2018).

Kortfattat om konsekvenser vid löneväxling

För den som vill spara extra i syfte att höja sin pension är det viktigaste att man sparar i tillgångar som kan ge god avkastning och som har låga avgifter. Om sparandet sker genom löneväxling, i ISK eller en kapitalförsäkring är mindre avgörande.

Löneväxling har skattefördelar, som dock riskerar att uttraderas ifall sparandet är förknippat med högre avgifter än man hade haft i ett likvärdigt sparande i exempelvis ISK. Men förutsatt att avgifterna är rimliga ger skattefördelarna med löneväxling en extra skjuts, främst i lönelägen som ligger relativt nära taket för allmän pension.

Anställda med högre lön har mindre skattefördelar genom att löneväxla. Det beror på att de inte kan räkna med lägre marginalsatt när löneväxlingssparandet höjer pensionsinkomsten – särskilt inte sedan värnskatten nu är slopad.

De skattemässiga fördelarna med löneväxling har ett pris. Till skillnad från att spara på egen hand är kapitalet i en löneväxling inlåst till dess man går i pension. Den som löneväxlar lever dessutom med en osäkerhet om inkomstskatterna kommer att ändras eller inte.

För den som löneväxlar i syfte att sluta jobba tidigare och leva på sparkapitalet under några år ger löneväxling en rejäl skattefördel. I det läget blir marginalsakten väsentligt lägre när den extra pensionen tas upp till beskattning.



Löneväxling - en förmånlig förmån?



Arbetsgivares erbjudande om löneväxling

Runt årsskiftet 2015–2016 hamnade frågor om löneväxling extra högt på företagens agendor. Orsaken var att avdragsrätten för sparande i privata pensionsförsäkringar då slopades helt, efter att tidigare ha begränsats i ett par omgångar. Några arbetsgivare berättade att de fått höra att de nu måste erbjuda löneväxling, eftersom deras anställda inte längre kunde spara själva till pension. Det rådde en viss osäkerhet kring vad det innebär att erbjuda löneväxling.

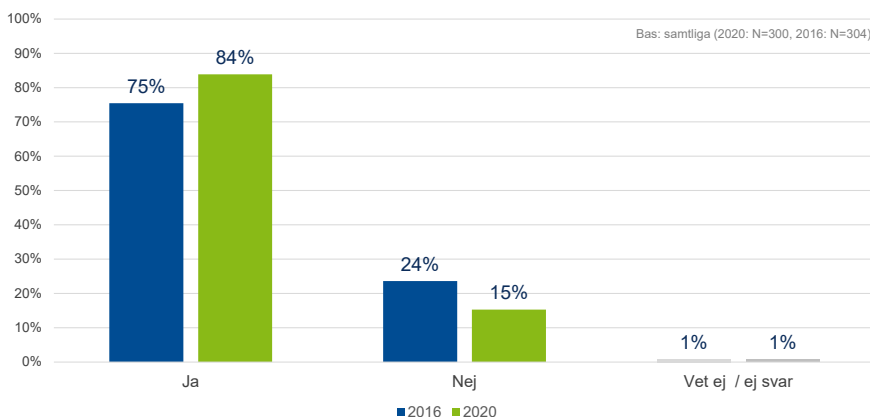
Både till Alecta och PRI kom frågor från arbetsgivare, bland annat om hur andra hanterar löneväxling, och eftersom vi har många gemensamma företagskunder gjorde vi en undersökning i juni 2016. Vi bad Ipsos intervjua pensionsansvariga eller HR-chefer på ITP-anslutna företag med anställda som tjänade gott och väl över taket för allmän pension. På så sätt räknade vi med att frågorna om löneväxling riktades till dem som kan ha haft skäl att tänka igenom hur

eventuell löneväxling ska hanteras.

Löneväxling är förstås inget nytt fenomen och var det inte heller 2016. Då kunde vi konstatera att 75 procent hade anställda som löneväxlade till pension, men också att flera av de intervjuade uttryckte osäkerhet i några viktiga frågor. Vi följde därför upp med en ny undersökning i slutet av november 2020 och såg att 84 procent av företagen i urvalet nu har anställda som löneväxlar.

Av undersökningen att döma har det blivit vanligare att företag erbjuder löneväxling till pensionssparande. Ökningen verkar dock inte kunna förklaras av en stark efterfrågan generellt. Vi bad de intervjuade ta ställning till påståendet *”det finns en stark efterfrågan på löneväxling bland våra anställda”*, men bara en av sex instämde helt eller delvis. Det var betydligt fler som inte upplevde stark efterfrågan. Intressant nog skilde sig inte svaren från 2016.

Har ni idag anställda som löneväxlar till pension?



Löneväxling - en förmånlig förmån?

Men i en viktig aspekt skiljer sig svaren mellan undersökningarna och den gäller efterfrågan från nyckelmedarbetare. När vi påstod *”att erbjuda löneväxling är viktigt för att rekrytera och behålla rätt medarbetare”* hade andelen som instämde helt eller i någon utsträckning ökat från en av tre 2016 till hälften 2020.

Även om löneväxling kanske inte engagerar bredare kategorier så uppfattas denna sparform ha blivit allt viktigare för vissa grupper, som förväntar sig att en arbetsgivare ska erbjuda möjlighet att löneväxla.

Att erbjuda eller inte erbjuda

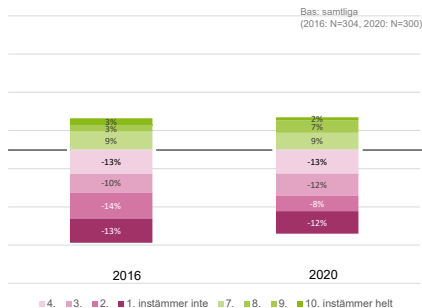
Det är upp till varje arbetsgivare att bestämma om man ska låta anställda löneväxla. De flesta gör det och på frågan varför, blev det vanligaste svaret kort och gott *”att det är en förmån”*. När löneväxling räknas som en etablerad förmån kan det förefalla självklart att erbjuda den.

Två andra typiska svar var att man vill hjälpa de anställda spara till en bättre pension samt att man vill vara en attraktiv arbetsgivare.

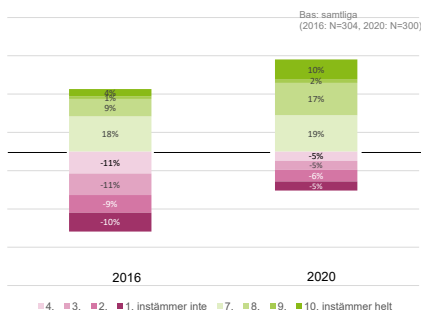
Omsorg om anställda, ibland i kombination med att framstå som en god arbetsgivare, är det överskuggande motivet för att hjälpa anställda att spara extra till pensionen. Fast företagen menar egentligen att de anställdas privata sparande ligger utanför arbetsgivarens ansvar. Hälften av de intervjuade instämde i påståendet att *”pensionssparande utöver tjänstepensionen är inget arbetsgivaransvar”*. Och det var ännu fler som höll med om att *”löneväxling får inte leda till merkostnader för företaget”*.

Det här kan tolkas som att företag inte känner skyldighet att hjälpa anställda med extra pensionssparande, men att de gör det ändå eftersom löneväxling betraktas som en förmån – dessutom kostnadsfri. Löneväxling förutsätts helt enkelt vara bra för anställda och företaget framstår som en

Det finns en stark efterfrågan på löneväxling bland våra anställda



Att erbjuda löneväxling är viktigt för att rekrytera och behålla rätt medarbetare



god arbetsgivare, utan att det kostar något. Men riktigt så enkelt är det kanske inte. När arbetsgivaren erbjuder en förmån räknar de anställda med att den också är förmånlig.

Tidigare i rapporten gick vi igenom för- och nackdelar med löneväxling, jämfört med annat sätt att spara (ISK), och vi konstaterade att löneväxling inte självklart passar bäst för alla. Det finns skattefördelar men dessa kan lätt "slarvas bort" om de anställda erbjuds att löneväxla i sparande med onödigt höga avgifter. Och anställda i de högre löneskikten gynnas inte särskilt av att inkomstskatten skjuts upp, vilket många tidigare tagit för givet.

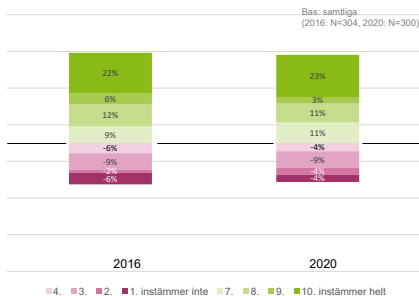
Frågan är om företaget som erbjuder löneväxling känner att de tar på sig någon form av ansvar för det sparande som erbjuds, eller om de anser det är tillräckligt att de betalar 5,8 procent extra ovanpå den växlade lönen.

En av tio arbetsgivare i undersökningen erbjöd inte löneväxling. När vi frågade var-

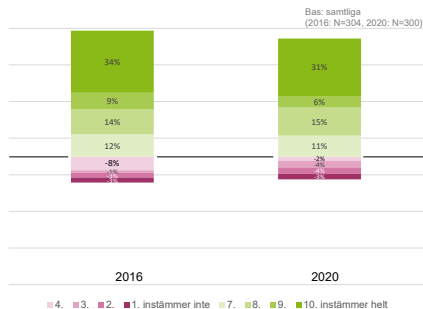
för hänvisade många till ökad administration. Om hanteringen av löneväxling drar administrativa resurser blir det givetvis problematiskt ifall den inte får leda till merkostnader. Det räcker inte att löneväxling kan vara skattenutral. Andra svarade att de inte erbjöd löneväxling då det inte finns någon efterfrågan, eller att de avstår eftersom alla anställda inte vinner på att löneväxla. I en del företag finns en kultur som säger att förmåner ska gälla för alla.

Så hur kan arbetsgivaren tänka om man ska erbjuda anställda att löneväxla eller inte? För de flesta är det en ickefråga, eftersom man redan erbjuder det. Andra har bestämt sig för att inte göra det. Men också för den arbetsgivare som redan har löneväxling bland förmånerna finns några saker att fundera över, sådant som kan ha betydelse för hur förmånlig denna förmån kan bli för deras anställda.

Pensionssparande utöver tjänstepensionen är inget arbetsgivaransvar



Löneväxling får inte leda till merkostnader för företaget



Olika ambitionsnivå kan betyda olika erbjudande

Det första frågan man bör ställa sig är vad företaget vill uppnå med sitt löneväxlings-erbjudande. Gäller det i första hand att på enklaste sätt tillgodose en efterfrågan från vissa anställda och bocka av att löneväxling finns med på listan med förmåner? Eller vill man säkerställa att erbjudandet riktas till dem som har förutsättningar att vinna på löneväxling framför andra sparformer, samt att sparalternativen som erbjuds är rätt utvalda för att passa målgruppen?

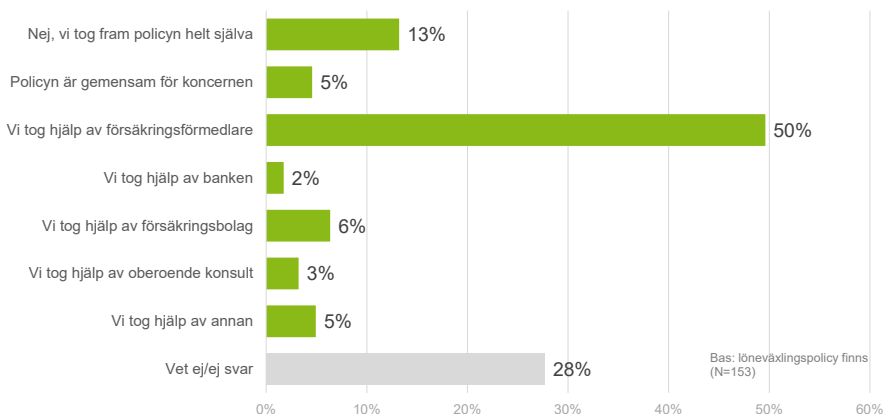
Vi menar inte att den ena eller andra ambitionsnivån är rätt eller fel, bara att arbetsgivaren bör ha en uppfattning eftersom den rimligen återspeglas i företagets löneväxlingspolicy. Man kan förstås ta hjälp med att utforma policyn men företagets ambition måste vara styrande.

I undersökningen svarade tre av fyra arbetsgivare som erbjuder löneväxling att de har en skriven policy för löneväxling. De flesta hade fått hjälp med policyn, vanligen av en försäkringsförmedlare.

Nästan tre av tio visste inte om företaget haft hjälp med att ta fram policyn, vilket är en fördubbling jämfört med 2016. Men egentligen är det inte särskilt konstigt. Löneväxling har förekommit under lång tid och det finns en naturlig personalomsättning bland pensionsansvariga och HR-chefer. Många ärver en policy som tagits fram tidigare och det kan vara svårt att veta hur det gick till då.

I policyn anger arbetsgivaren vad som gäller om en anställd önskar löneväxla. En viktig aspekt är vart premien ska gå. Det vanligaste är att premien betalas in till en särskild tjänstepensionsförsäkring, som tecknats genom företagets försäkringsför-

Hade ni hjälp av någon utomstående när ni tog fram policyn?



medlare eller direkt med något försäkringsbolag. Mindre vanligt är att löneväxlingen betalas in som en kompletterande premie ovanpå den anställdas kollektivavtalade tjänstepension. Båda varianterna har sina poänger och vilken som passar företaget bäst beror på de anställdas preferenser och vad företaget vill uppnå med sitt löneväxlingserbjudande.

Företag med anställda som är intresserade av att placera själva, och vill kunna välja andra sparprodukter än de som erbjuds i den ordinarie tjänstepensionen, kan erbjuda löneväxling i en separat tjänstepension. Det väcker troligen uppskattning hos denna kategori medarbetare. Då bör arbetsgivaren samtidigt säkerställa att tillgängliga sparprodukter verkligen skiljer sig från utbudet i den ordinarie tjänstepensionen. Vill arbetsgivaren dessutom att anställda som löneväxlar kan dra nytta av löneväxlingens skattefördelar och få en bättre pension än om de hade sparat själva i exempelvis en ISK, så bör man även säkerställa att avgifterna är förmånliga. Antingen genom en

egen upphandling eller genom att haka på ett förmedlarupphandlat utbud som man bedömer har en fördelaktig kombination av bra och billigt sparande.

Om merparten av de anställda som vill löneväxla mest har intresse av ett enkelt sparande i prisvärda produkter, kan det vara vettigt att erbjuda löneväxlingen som en kompletterande premie till den ordinarie tjänstepensionen. Tycker de anställda inte att det är så viktigt att löpande följa värdeutvecklingen specifikt för de pengar man löneväxlar, så passar den lösningen bra. För närvarande ger valcentralen Collectum ingen möjlighet att följa utvecklingen för löneutvecklingen separat – den anställda kan bara följa hur hela tjänstepensionen, inklusive löneväxlingen, utvecklas.

Företag som har anställda i bägge ”kategorierna” kan låta dem välja att löneväxla genom kompletterande premier till tjänstepensionen eller att löneväxla i en separat tjänstepension med ett annorlunda utbud. Enligt vår undersökning är det dock få arbetsgivare som gör så idag.

När vi frågade företagen var det en fjärdedel som inte visste var de anställdas löneväxling får placeras. Osäkerheten kan indikera att de inte tagit ställning till hur löneväxlingserbjudandet bäst kan utformas för sina anställda. Kanske har det också förekommit en del ”copy and paste” när man tagit hjälp med löneväxlingspolicyn.

Ibland hörs argumentet att löneväxling i en separat tjänstepension ger möjlighet till rådgivning, vilket inte finns om löneväxlingen läggs ovanpå den kollektivavtalade tjänstepensionen. Det finns emellertid



Löneväxling - en förmånlig förmån?

inget som hindrar arbetsgivaren från att erbjuda rådgivning för anställda som löneväxlar i kollektivavtalsprodukter, men kostnaden för denna rådgivning kan inte tas ur den anställdas sparande (via högre avgifter) utan får betalas genom ett arvode.

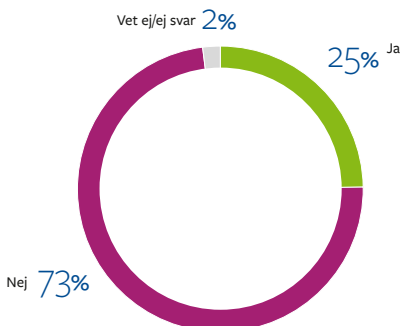
Åtta av tio företag uppger att de erbjuder rådgivning till den som löneväxlar och i de flesta fallen sköts rådgivningen av försäkringsförmedlaren som även sköter företagets övriga tjänstepensioner.

Löneväxling för alla eller för några?

Löneväxling passar inte alla. Ändå svarar var fjärde att de tillåter löneväxling för alla anställda som vill, oavsett lönenivå och tjänstepensionsplan.

Varför så många svarar att de låter alla löneväxla är svårt att veta. Än mindre vet vi i vilken utsträckning de har anställda med låg lön som också löneväxlar. Det finns

Låter ni alla anställda löneväxla om de vill, oavsett lönenivå och tjänstepensionsplan?



Bas: tillåter löneväxling (2020: N=232)

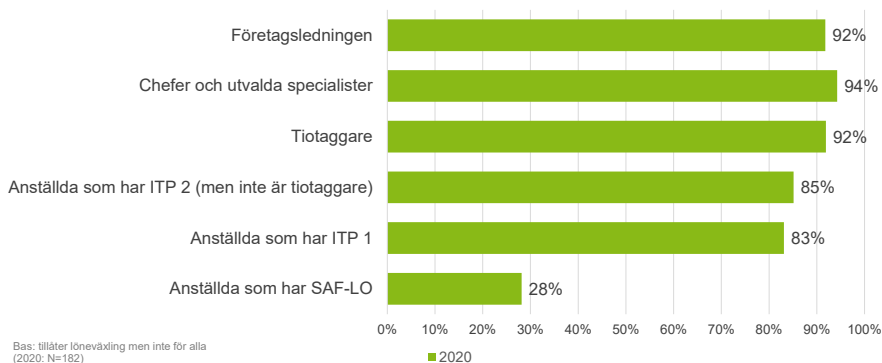
dock företag som av principiella skäl riktar förmånserbjudanden till samtliga medarbetare, även om några av dem samtidigt informerar anställda med lägre lön att löneväxling inte är en bra idé. I vilket fall som helst var det färre som svarade ja 2020. I undersökningen 2016 svarade så många som en tredjedel att de låt alla löneväxla.

Bland arbetsgivarna som inte låter alla löneväxla har 87 procent satt en gräns vid lägsta tillåtna lön för att få löneväxla. Det är en ökning från 77 procent 2016 och vi tolkar det som att medvetenheten har ökat om att löneväxling inte passar för alla.

Erbjudanden om löneväxling har förekommit i några decennier, men riktades förr främst till chefer, specialister och ”tiotagare”, det vill säga tjänstemän med ITP 2 som kan välja en annan pensionslösning än kollektivavtalets förmånsbestämda pension. Med tiden steg reallönerna och fler anställda fick löner som översteg taket i den allmänna pensionen. Därmed har också fler kommit att kunna löneväxla.

Sedan undersökningen 2016 ser vi att fler tillåter löneväxling för anställda med ITP 1. Det är på ett sätt naturligt, eftersom dessa har blivit fler och äldre och därmed har fler fått löneökningar över taket i allmän pension. Marknaden har vuxit. Idag erbjuds anställda med ITP 1 att löneväxla i samma utsträckning som anställda med ITP 2.

Vilka av följande kategorier får löneväxla?



Betydligt färre erbjuder löneväxling till arbetare som har pensionsplanen SAF-LO. I och för sig är det få arbetare som har lön över taket i allmän pension, men de finns, så varför skulle inte de få löneväxla? Här kan det finnas olika förklaringar, allt från att efterfrågan är liten till att de intervjuade pensionsansvariga och HR-cheferna tolkat in att arbetarnas löner generellt är låga.

Det finns dock en speciell hake med SAF-LO som beror på att arbetsgivarens premie för SAF-LO för närvarande är rabatterad. Givet inställningen att löneväxling inte ska kosta arbetsgivaren något extra innebär det att arbetaren som vill löneväxla inte får lika mycket inbetalt till sin löneväxlade tjänstepension som tjänstemannen med ITP 1 (förutsatt att arbetsgivaren kompenserar för den förlorade tjänstepensionspremie vid löneväxling). I bägge fallen är den ordinarie tjänstepensionspremie 30 procent på lön över 7,5 inkomstbasbelopp.

Löneväxlar man 1 000 kronor får man 1 300 kronor inbetalt i löneväxlingen (plus kanske 58 kronor extra för att arbetsgivaren betalar särskild löneskatt istället för arbetsgivaravgift). Tjänstemannen med ITP 1 får då 30 procent extra, men arbetaren får inte lika mycket till följd av att arbetsgivarens premie rabatterats. Utan löneväxling hade arbetaren kunnat tillgodoräkna sig 30 procent till sin ordinarie tjänstepension, men vid löneväxling blir det alltså mindre.

Riskabel löneväxling för anställda med ITP 1?

Tidigare i rapporten kunde vi konstatera att två av skattefördelarna med löneväxling lätt raderas ut ifall avgifterna är onödigt höga i den löneväxlade tjänstepensionen. Högre avgifter än i den ordinarie tjänstepensionen kan förstås vara motiverade om arbetsgivarens syfte är att erbjuda annorlunda

Löneväxling - en förmånlig förmån?

sparprodukter och villkor än de som finns i kollektivavtalets utbud. Men kostnaden för dessa bör då ställas mot vad den anställda kan spara i helt på egen hand, i en ISK eller kapitalförsäkring.

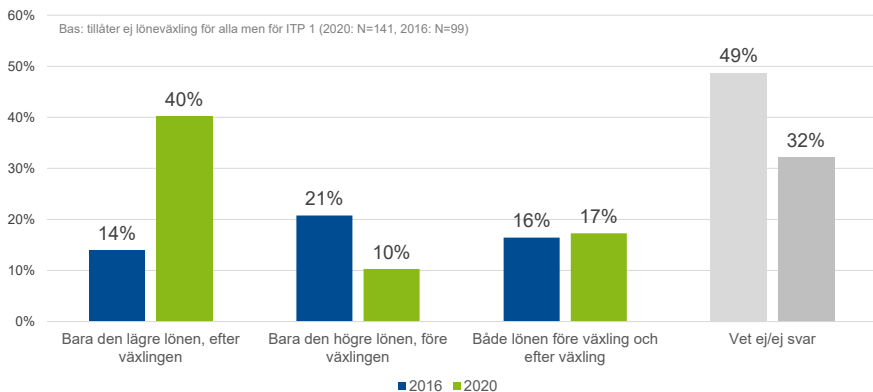
Enligt kollektivavtalet ska arbetsgivaren anmäla kontant utbetald lön för anställda med ITP 1 till Collectum. För den som löneväxlar ligger den lägre lönen, efter växling, till grund för fakturan. När den utbetalda lönen sänks betalar arbetsgivaren inte heller någon pensionspremie på beloppet, som i högre lönelägen är 30 procent plus eventuell premie till flexpensionen. Därför är det viktigt, av omsorg om den anställda, att arbetsgivaren kompenserar den missade pensionspremien genom att lägga på 30 procent (plus eventuellt missad flexpension) ovanpå det löneväxlade beloppet. Annars är det lätt att den anställda, som är beredd på att sänka lönen för att höja pensionen, i själva verket kommer att sänka

såväl lönen som pensionen.

När vi 2016 frågade de företag som erbjöd anställda med ITP 1 att löneväxla om vilken lön de rapporterar till Collectum förvånades vi över de – som vi tolkade det – bristande kunskaperna hos pensionsansvariga och HR-chefer. Bara var sjunde svarade att de rapporterar den lägre lönen till Collectum medan hälften var osäkra. På fyra år har dock kunskaperna förbättrats, i undersökningen 2020 svarade 40 procent att de rapporterar den lägre lönen – men fortfarande var så många som var tredje osäkra.

Var tionde sa att de enbart rapporterar lönen före växling. Det är i strid med alla regelverk, men skulle förstås kunna uppfattas som en pragmatisk lösning – företaget betalar då fulla premier för såväl ålderspensionen liksom för sjukpensionen och premiefrielsen i ITP 1. Var sjätte svarade att de anmäler både lönen före och efter

Om ni tillåter löneväxling för anställda som har premiebestämd ITP 1, vilken lön rapporterar ni till Collectum?

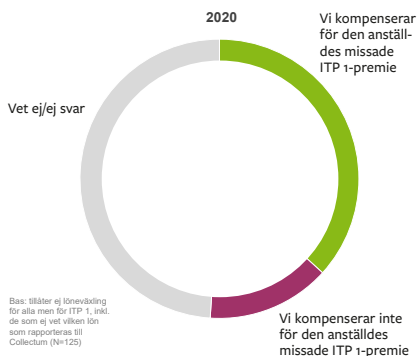




växling till Collectum. Detta är svårare att tolka, eftersom det är praktiskt omöjligt att göra på det sättet med ITP 1. Huruvida svaren speglar hur företag faktiskt gör, eller som svaren mer speglar en okunnighet, är svårt att veta. Ofta är det inte företagets pensionsansvariga eller HR-chef som hanterar rapporteringen i praktiken.

När det enligt regelverket är den lägre lönen efter växling som rapporteras för anställda med ITP 1, uppstår behovet av att kompensera för ordinarie tjänstepensionspremier som den anställda missar genom att sänka sin utbetalda lön. Vi frågade därför alla, utom dem som svarat att de bara rapporterar den högre lönen före växling, ifall de kompenserar. Förvånansvärt många kunde inte svara på hur de gör.

Hur gör ni med den ITP 1-premie, som annars skulle ha betalats till Collectum på den växlade lönen, ifall den anställda inte löneväxlat?



Löneväxling - en förmånlig förmån?

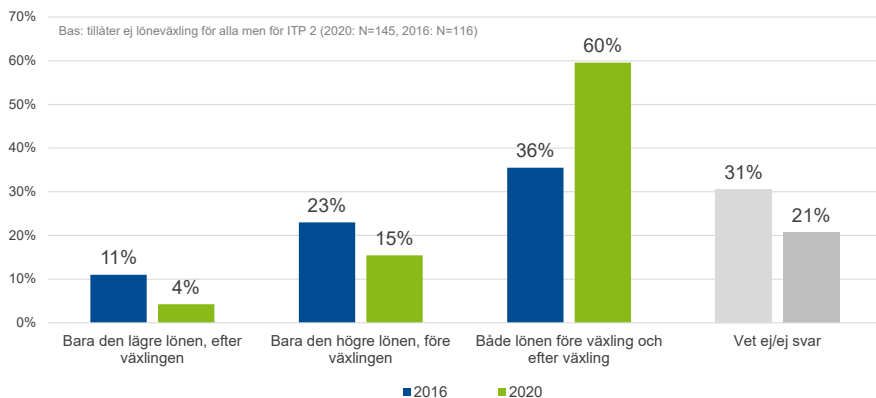
Återigen går det inte att veta om svaren speglar hur företaget i själva verket agerar eller om såväl hantering som policynära beslut delegerats inom organisationen, alternativt outsourcats till en förmedlare, som har bättre kunskaper. Det finns i alla fall skäl att fundera på om anställda med ITP 1 löper risken att de både sänker sin lön och sin pension.

Även om arbetsgivaren kompenserar den missade tjänstepensionspremien har anställda med ITP 1 en större ”uppför-backe” vid löneväxling än kollegor som omfattas av ITP 2. Det beror på att den ITP 1-premie som inte blir inbetald skulle ha placerats via Collectum i en upphandlad sparprodukt med låg avgift. Då vill det till att de produkter som arbetsgivaren har i sitt löneväxlingserbjudande både är bra och billiga.

Anställda som omfattas av förmånsbestämd ITP 2 berörs inte på samma sätt. Arbetsgivaren kan anmäla två löner till Collectum, dels lönen efter växling, som ligger till grund för sjukpensionen ifall den anställda blir långtidssjukskriven, dels den högre lönen före växling, som ligger till grund för ålderspensionen.

Av undersökningen att döma är det ovanligt att företag enbart rapporterar den lägre lönen efter växling till Collectum. Den som gör det får en väsentligt lägre faktura från Collectum, åtminstone så länge löneväxlingen pågår, och den anställda får en lägre förmånsbestämd pension. Men skulle den anställda sluta löneväxla kommer företaget att behöva betala ikapp det som skulle ha betalats in för att täcka det förmånsbestämda pensionslöftet, vilket lär bli dyrt.

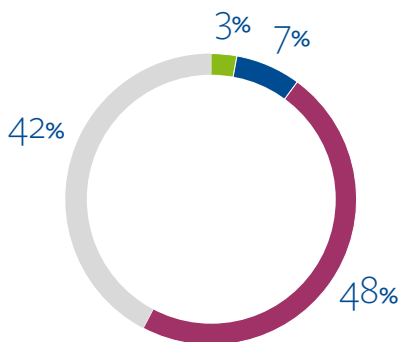
Om ni tillåter löneväxling för anställda som har förmånsbestämd ITP 2, vilken lön rapporterar ni till Collectum?



Avdragsrätt, bonus och direktpension

En hake med löneväxling för den som omfattas av ITP 2 är att risken är större för att slå i taket när det gäller arbetsgivarens avdragsrätt. Under förutsättning att löneökningarna fortsätter även i senare delen av karriären växer ITP 2-premien vanligen med stigande ålder. Då minskar också utrymmet för att fylla på med extra pensionsinbetalningar innan dessa sammantaget passerar avdragsgränsen, som enligt huvudregeln är 35 procent av lönen. Det här utgör knappast något problem för flertalet, men kan förstås orsaka huvudbry om det gäller vissa nyckelmedarbetare.

Om någon önskar löneväxla högre belopp än det som ryms inom avdragsrätten, hur hanterar ni det?



- Vi tillåter bruttolöneväxling till pensionsförsäkring, även om beloppet överstiger avdragsrätten
- Belopp som överstiger avdragsrätten läggs i en kapitalförsäkring (s.k. direktpension)
- Ingen tillåts växla mer än vad som ryms inom avdragsrätten
- Vet ej/ej svar

Hur gör man om någon vill löneväxla mer än avdragsrätten tillåter? För det flesta företagen är det förmodligen inget som de stött på, men vi dristade oss ändå till att ställa frågan.

Att så många som 42 procent svarade vet ej tolkar vi som att många faktiskt inte har haft anledning att fundera på saken. Några löser avdragsproblemet genom att erbjuda direktpension (företagsägd kapitalförsäkring), medan ungefär hälften svarade att de inte tillåter någon löneväxling utöver avdragstaket.

Av dem som inte tillåter växling utöver avdragstaket överlåter sex av tio till försäkringsförmedlaren att kontrollera att löneväxlingen ryms. Det kan tyckas praktiskt, men det är inte självklart enkelt att kontrollera det i förväg, det vill säga i tid för att bromsa en löneväxling som visar sig bli för stor. Löneunderlaget kan ändra sig under året och när det gäller kostnaden för ITP 2 så är den okänd i förväg, när man bestämmer nivån på löneväxlingen. Behöver avdraget beräknas flera gånger om året och vem är i så fall bäst lämpad att göra det? Ett sätt som arbetsgivaren praktiskt kan hantera denna osäkerhet är att sätta en övre gräns på belopp som kan växlas, vid en gräns som bedöms ligga gott och väl under avdragsutrymmet för de allra flesta.

Avdragsrätten kan låta som en detaljfråga, men den kan vara viktig. Förutom ordinarie tjänstepensioner, chefs pensioner, eventuella avgångspensioner samt löpande löneväxling erbjuder många företag även bonusväxling. Allt detta ska rymmas inom avdragsrätten. Skatteverket anser idag att

Lönevaxling - en förmånlig förmån?

i princip allt utom premier för avgångspension ska rymmas inom avdragsrättens huvudregel om 35 procent av lönen, dock högst tio prisbasbelopp. Det finns också en kompletteringsregel, men den får enligt Skatteverket inte nyttjas för lönevaxling och bonusväxling. Det pågår för närvarande rättsfall som överklagats till högre instans, så saken är inte slutligt avgjord. Just bonusväxlingen är problematisk då det kan handla om stora belopp. Och många erbjuder idag bonusväxling.

Ett sätt att hantera bonusen är att erbjuda den anställda att bonusväxla via en företagsägd kapitalförsäkring, alltså en direktpension. Var femte av dem som erbjuder bonusväxling svarade att den kan hanteras som direktpension. (Vi har dock valt att inte belysa de administrativa och

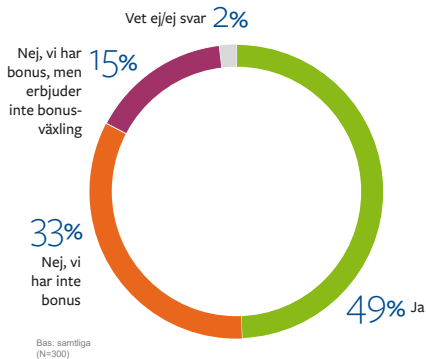
redovisningsmässiga aspekterna av direktpensioner i rapporten.)

De viktiga detaljerna

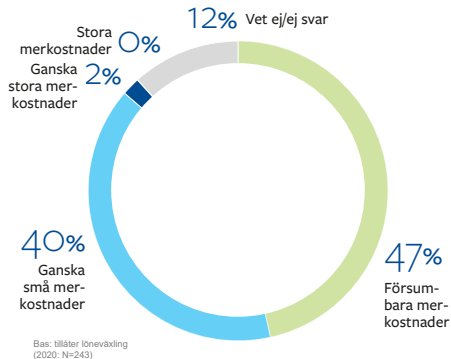
Företag som inte erbjuder lönevaxling, liksom företag som erbjuder men skjuter till mindre än de 5,8 procent som är skatteneutralt, hänvisar vanligen till merkostnader för administrationen. Att hantera lönevaxling innebär ett extra åtagande, men trots allt menar de flesta som vi intervjuade att merkostnaderna är små.

Att administrationen inte uppfattas som särskilt betungande kan förstås hänga ihop med att sex av tio överlåter till försäkringsförmedlare att till stor del hantera de anställdas lönevaxling. Ungefär var tionde uppgav att lönevaxling administreras via en

Erbjuder ni anställda att växla bonus mot en extra pensionsinbetalning?



Hur bedömer ni merkostnaderna som lönevaxling kan föra med sig, exempelvis för administrationen?



portallösning. Förmedlarnas medverkan i administrationen har dessutom ökat sedan förra undersökningen, från 49 procent 2016 till 60 procent 2020.

För att underlätta administrationen kan man begränsa hur ofta en anställd ska kunna ändra beloppet som växlas. Det skulle möjligen också kunna ha mer än administrativ betydelse. Om vi antar att en anställd ofta vill justera beloppet kan det komma att uppmärksammas vid en skatterevision. Risken finns att Skatteverket då betraktar lönevaxlingen som ett sätt för den anställda att skatteplanera.

Tre av fyra företag har en skriven policy för lönevaxling, men bara sex av tio gör ett avtal direkt med den anställda som lönevaxlar. Det kan dock av flera skäl vara klokt att skriva ett avtal. Mest grundläggande är att det finns en undertecknad överenskommelse i händelse av oenighet i framtiden. En policy kan förändras, men vad man kom överens om när lönevaxlingen påbörjades bör rimligen gälla. Ett annat skäl, som aktualiserats av Skatteverkets hållning i avdragsfrågan, är att det i avtalet finns en tydlig pensionsutfästelse. Det är också i avtalet som man lämpligen preciserar att företaget till exempel betalar in 5,8 procent extra, att lön efter växling rapporteras för premiebestämd ITP 1 eller att både lön före och efter växling rapporteras för den som omfattas av ITP 2.

En detalj som är lätt att förbise är att man bör vara överens om huruvida lönerevisioner, som ofta anges i procent, ska baseras på den anställdas lön före växling

eller efter. Räknas procenten på lönen före växling blir ökningen i kronor större. Det gäller förstås att företagets lönesystem klarar av att hantera lönevaxling på det sätt som företaget och den anställda är överens om även när det gäller företagets andra lönebaserade förmåner.

I samband med lönevaxling till pensionssparande erbjuder en del försäkringsbolag kompletterande sjukförsäkring och premiebefrielseförsäkring för det växlade beloppet. Då uppstår frågan är vem som ska ta merkostnaden för dessa tillkommande försäkringar, arbetsgivaren eller den anställda. Det kan hävdas att arbetsgivaren slipper betala kollektivavtalets sjuk- och premiebefrielse för det lönevaxlade beloppet, men premien för den försäkring som erbjuds är ofta högre och då blir det en merkostnad. Ska premien istället dras från den anställdas lönevaxling minskar fördelen med att lönevaxla, jämfört med att spara själv av nettolönen.

Men frågan är kanske hur stort problemet man vill lösa är. Har den anställda ekonomiskt utrymme att gå ner i lön för att spara till pensionen kanske hen också har utrymme att gå ner i ersättningsnivå i händelse av långvarig sjukskrivning? Om inte, så kanske inte lönevaxling är rätt sparform? Ett alternativ är ju att spara själv i ISK eller kapitalförsäkring – utan att ersättningsnivån sjunker ifall man blir långtidssjukskriven.

Kortfattat om arbetsgivarens val

Löneväxling har vuxit fram som en etablerad form av frivilligt sparande till pensionen. De flesta företagen i undersökningen erbjuder anställda att löneväxla, som ett enkelt sätt att underlätta pensionssparandet för åtminstone några anställda. Många tänker att förmånen inte kostar företaget något och man blir en god arbetsgivare.

För andra företag framstår frågan inte som lika enkel. Att erbjuda löneväxling för med sig extra administration och innebär dessutom att företaget blandas in i några anställdas privata sparande. Med det följer kanske ett moraliskt ansvar för att förmånen som man erbjuder också ska vara förmånlig för den som löneväxlar. Var tionde arbetsgivare i undersökningen erbjuder inte löneväxling.

Löneväxling passar inte alla och skattefördelarna riskerar att försvinna om sparalternativen som ingår i företagets erbjudande är olämpliga för långsiktigt sparande och/eller har onödigt höga avgifter. Företagets ambitionsnivå avgör om man ska säkerställa att sparalternativen passar de anställda eller om det räcker med att de erbjuds möjligheten att löneväxla – att det är upp till den anställda att ta ansvar för att sparandet blir bra. Ambitionsnivån bör finnas uttryckt i företagets policy.

Företag med anställda som vill kunna välja annat sparande än det som ryms i den ordinarie tjänstepensionen kan erbjuda löneväxling i en separat tjänstepension. Men om anställda är nöjda med bolaget de valt för sin kollektivavtalade tjänstepension kan de erbjudas att löneväxla via Collectum.

Försäkringsförmedlare medverkar i stor

utsträckning vid löneväxling och deras betydelse tycks öka med tiden. De är delaktiga när policyn skrivs, svarar för rådgivning till anställda som vill löneväxla, sköter en stor del av administrationen och kontrollerar att växlade belopp ryms inom avdragsrätten. Detta är på många sätt naturligt eftersom förmedlaren har god kompetens.

Risken är dock att arbetsgivaren outsourcar så mycket att all kunskap om löneväxling bara finns hos förmedlaren, inte hos företaget. Några svar i undersökningen antyder det, till exempel att var femte arbetsgivare inte visste om de betalar 5,8 procent extra på det växlade beloppet och att var fjärde inte visste om de anställdas löneväxling placeras ovanpå den ordinarie tjänstepensionen eller i en separat tjänstepensionsförsäkring.

Trots det har kunskapsläget blivit bättre sedan den förra undersökningen 2016. Fler arbetsgivare känner idag till vilken lön som ska anmälas till Collectum om anställda med ITP 2 löneväxlar. Också när det gäller anställda med ITP 1 har kunskapen blivit bättre, men fortfarande är osäkerheten stor – en tredjedel kunde inte svara på vilken lön som företaget rapporterar till Collectum och som ligger till grund för den kollektivavtalade tjänstepensionen.

Det har blivit vanligt att låta anställda med ITP 1 löneväxla. När arbetsgivare inte vet vilken lön de rapporterar och därtill inte kan svara på om de kompenserar för utebliven ITP 1-premie – alternativt säger att de inte kompenserar – är risken stor att det finns anställda som både får sänkt lön och sänkt pension när de löneväxlar.

alecta PRI.

Löneväxling - en förmånlig förmån?