



**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor

# Policy för löneväxling

2024





**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor

## Policy för löneväxling

Vid en löneväxling finns möjlighet för medarbetaren att avstå en del av sin lön för att istället få en annan förmån av sin arbetsgivare i form av extra pensionsinbetalningar. Löneväxling är med andra ord ett individuellt extra sparande som möjliggörs av arbetsgivaren och som kan vara förmånligt på grund av skattesystemets utformning.

Public People vill vara en attraktiv arbetsgivare och har därför beslutat om att erbjuda löneväxling i vissa fall.



## Policy för lönevaxling

**Denna lönevaxlingspolicy beskriver övergripande vilka förutsättningar och möjligheter som gäller vid lönevaxling till förmån för pension i Public People.**

### Bakgrund och syfte

Det finns medarbetare som önskar spara extra till sin pension, utöver allmän pension och tjänstepensionen ITP som Public People står för genom kollektivavtal. Det finns flera sätt att spara extra till pensionen, men för ett av dessa, privat pensionsförsäkring, har förutsättningarna försämrats genom politiska beslut. Därför vill Public People erbjuda medarbetare, som anser att de behöver ett extra pensionssparande, ytterligare ett alternativ: att växla lön mot en extra avsättning till tjänstepension.

När belopp sätts av till tjänstepension istället för att betalas ut som lön innebär det att Public People betalar något lägre skatt. Denna mellanskillnad i skatt får medarbetaren tillgodoföra sig som extra avsättning till tjänstepensionen.

### Målgrupp

Möjlighet till lönevaxling riktar sig till tillsvidareanställda medarbetare i Public People mellan 25 år och 65 år (ITP 2) eller 66 år (ITP 1) och som *efter* lönevaxlingen har en grundlön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp vid kalenderårets ingång (för 2024 motsvarar detta en månadslön om ca 51 245 kronor). Skälet till denna lönegräns är att vid lägre lönenivåer skulle bl.a. sjuk- och pensionsförmåner från den lagstadgade försäkringen minska på ett sätt som gör att lönevaxling inte är förmånligt. ITP-sjukpension, som utges vid sjukskrivning längre tid än 90 dagar, påverkas dock för alla, då denna ersättning beräknas på lönen efter löneavstämning.

### Lönevaxling

Medarbetaren och Public People kommer överens om att grundlönen sänks med ett bestämt belopp och detta belopp inbetalas som pensionspremie i en tjänstepensionsförsäkring för medarbetaren. Den pensionsgrundande lön som parterna tidigare kommit överens om ska bibehållas oförändrad som grund för övriga tjänstepensionsförmåner som medarbetaren har i sin anställning i Public People. Undantaget är sjukpension, som alltid grundas på den lön som betalas ut till den anställde, det vill säga lönen efter lönevaxling.



Löneväxling, som avser ej intjänad lön, får göras med jämna 500-tal kronor per månad, dock lägst 1 000 kronor per månad. Engångsavsättning kan medges efter särskild överenskommelse med Public People.

Den totala pensionsavsättningen får inte överstiga 35 procent av medarbetarens lön och pensionsmedförande inkomst och avsättningen kan högst uppgå till 10 prisbasbelopp.

Pensionspremien är det belopp som löneväxlas, uppräknat med en faktor 1,058 som utgör differensen mellan lagstadgade sociala avgifter och särskild löneskatt (2023). Ändras förhållandet mellan de sociala avgifterna och den särskilda löneskatten ändras även den angivna uppräkningsfaktorn. Medarbetaren ansvarar själv för att vid behov teckna och betala en premiefrielseförsäkring för löneväxlingspremien. Medarbetaren får dock tillgodogöra sig den riskpremie i ITP, som Public People inte behöver betala till följd av löneväxlingen.

### **Framtida löneändringar, sjuklön, semesterlön och övertidsersättningar**

Medarbetarens bruttolön *före* löneavståendet utgör basen för framtida löneändringar. Medarbetarens sjuklön, semesterlön/tillägg, semesterersättning och övertidsersättning beräknas på bruttolönen *efter* löneavståendet.

### **Löneväxling vid frånvaro**

Vid sjukdom mer än 30 dagar upphör premiebetalningen för löneväxling till dess medarbetaren återinträder i tjänst och uppbär lön.

Vid ledighet utan lön avbryts löneväxlingen. Medarbetaren har att i god tid innan ledigheten påbörjas informera arbetsgivaren/rådgivaren om att underlag för löneväxling inte kommer att finnas.

Om löneväxlingen tillfälligt avbryts på grund av frånvaro återupptas premiebetalningen (löneväxlingen) månaden efter den medarbetaren återgått i tjänst.

### **Försäkringsgivare**

För att automatiskt komma åt de kvalitetssäkrade placeringsalternativ och låga avgifter som redan finns hos valcentralerna har Public People beslutat att vid löneväxling göra en kompletterande premie till redan befintlig ITP-avsättning.



**Medarbetare som omfattas av ITP 2:** Public People medger löneväxling som en kompletterande premie inom ramen för medarbetarens ITP-K-försäkring. Medarbetaren väljer placering i något av de av Collectum upphandlade pensionsbolagen för ITP-planen och i övrigt enligt de regler som gäller för denna.

**Medarbetare som omfattas av ITP 1:** Public People medger löneväxling som en kompletterande premie inom ramen för medarbetarens ITP 1-försäkring. Medarbetaren väljer placering i något av de av Collectum upphandlade pensionsbolagen för ITP-planen och i övrigt enligt de regler som gäller för denna. Utebliven avsättning till tjänstepensionen ITP 1 till följd av löneväxlingen (för närvarande 30 procent på det belopp grundlönen sänks med) kompenseras genom en kompletterande premie inom ITP 1, via Collectum.

### **Pensionsbesked**

Den medarbetare som valt att löneväxla till förmån för pensionsavsättning, erhåller en gång per år ett pensionsbesked, som utvisar försäkringens aktuella värde.

### **Avtal om löneväxling**

Vid löneväxling till förmån för pensionsavsättning ska det upprättas en överenskommelse mellan Public People och medarbetaren.

### **Uppsägning av avtal om löneväxling**

Ingånget avtal om löneväxling gäller tills vidare, så länge ingen av parterna i avtalet säger upp detta, dock minst ett år och med tre månaders uppsägningstid.

Vid ändrade förutsättningar som påverkar medarbetarens rätt till löneväxling får Public People avbryta löneväxlingen med omedelbar verkan.

### **Information, nyanmälan och ändring**

HR-chef mottar medarbetarens önskemål om löneväxlingen. Medarbetaren får information om hur löneväxlingen går till samt vad som är valbart av Avtalat. En överenskommelse mellan Public People och medarbetaren upprättas och löneväxlingen administreras sedan tillsammans med övrig pensionsadministration av Public Peoples redovisningsbyrå.



Begäran om lönevaxling kan ändras tidigast efter det sex månader gått sedan genomförandet och sägas upp med tre månaders uppsägningstid efter det att ett år har gått.

Nyanmälan, uppsägning av lönevaxling liksom ändring av lönevaxling, som handlagts före den 25:e i kalendermånaden, gäller från och med den månadslön som avser nästkommande månad.

### **Förändringar i detta policydokument**

Detta policydokument anger de riktlinjer som gäller för lönevaxling i Public People. Vid förändringar i lagstiftning, avtal, beskattningsregler, marknadsförutsättningar eller bolagets interna angelägenheter och som påverkar denna policy, förbehåller sig Public People rätten att vidta nödvändiga anpassningar i policydokumentet.

Möjligheten att lönevaxla enligt denna policy är i övrigt ett ensidigt åtagande från Public People. Bolaget har rätt att när som helst, utan angivande av särskilda skäl, avsluta denna möjlighet. Om så sker, ska pågående lönevaxlingar avvecklas så snart det är möjligt och berörda medarbetare omgående underrättas.

### **Ikraftträdande**

Detta policydokument gäller och tillämpas fr.o.m. den 2024-09-01

Sala, 2024-08-23

Peter Lund, VD Public People



**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor