

Riktlinje för löneväxling

Fastställd av HR 2019-11-16
uppdaterad 2020-01-14



1	Riktlinje för löneväxling.....	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Omfattning och avgränsningar	1
1.3	Samarbetspartner	1
2	Löneväxling	1
2.1	Allmänt.....	1
2.2	Beräkning av löneväxlingsfaktor.....	1
2.3	Samverkan med ITP	2
2.4	Löneväxlat belopp.....	2
2.5	Förutsättning för löneväxling	2
2.6	Avtal om löneväxling	2
2.7	Utformning av försäkring	3
2.8	Samordning, semestertillägg, sjuklön och underlag för lönerevision.....	3
2.9	Pensionsgrundande lön och avdragsrätt	3

1 RIKTLINJE FÖR LÖNEVÄXLING

1.1 Bakgrund

Svenska Röda Korset (SRK) erbjuder medarbetare möjlighet att förbättra sin pension genom att växla lön till pension, nedan kallad lönevaxling.

Denna riktlinje sammanställer reglerna för detta och ersätter i förekommande fall tidigare riktlinjer om lönevaxling.

1.2 Omfattning och avgränsningar

- SRK erbjuder medarbetare möjlighet att förbättra sin pension genom att växla lön till pension, så kallad lönevaxling. Medarbetaren har själv det fulla ansvaret för egna val. SRK garanterar inte en viss pensionsnivå eller utfall av sparandet.
- Möjligheten att växla lön till pension omfattar alla medarbetare under 65 års ålder med en årslön som efter växling överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.
- SRK erbjuder ingen annan form av bruttolönevaxling till sina medarbetare.
- Ett avtal mellan SRK och medarbetaren ska träffas innan en lönevaxling påbörjas.
- Möjligheten att lönevaxla är ett ensidigt åtagande från SRK. SRK har rätt att när som helst och utan särskilda skäl välja att avsluta denna möjlighet, varvid avveckling av pågående växlingar ska ske snarast möjligt.

1.3 Samarbetspartner

SRK har valt att anlita Max Matthiessen som samarbetspartner för rådgivning, upphandling och administration i anslutning till denna riktlinje.

2 LÖNEVÄXLING

2.1 Allmänt

Lönevaxlingen innebär att medarbetaren avstår en del av sin kontanta månadslön. Motsvarande belopp, uppräknat med en lönevaxlingsfaktor som SRK vid var tid beslutar, betalar företaget respektive månad istället till en pensionsförsäkring för medarbetaren. En ändring av faktorn får som utgångspunkt inte automatisk påverkan på befintliga pågående lönevaxlingar.

2.2 Beräkning av lönevaxlingsfaktor

Vid bestämmandet av faktor att räkna upp det avstådda beloppet ska hänsyn tas, så långt det är möjligt, till skillnaden mellan arbetsgivaravgifterna och särskild löneskatt på pensionskostnader f.n. 5,8%. I vissa fall ska även en påverkan negativt av annan till ITP1 kompletterande premie såsom den s.k. Deltidspensionspremien i enlighet med kollektivavtal beaktas.

I förekommande fall ska faktorn räknas upp på grund av att medarbetarens förmåner inom ITP påverkas negativt, se 2.3.

2.3 Samverkan med ITP

- **ITP1**

Förmåner i form av ålderspension, premiefrielse, sjukpension samt annan till ITP1 kompletterande premie såsom den s.k. Deltidspensionspremien beräknas inom ITP1 på kontant utbetald lön. Det innebär att medarbetarens förmåner påverkas negativt av en löneväxling.

Som kompensation för förluster av förmåner inom ITP1 ska faktorn enligt punkt 2.2 räknas upp med ett belopp som så långt det är möjligt motsvarar SRKs kostnader för dessa förlorade förmåner f.n. 32,1 %.

- **ITP 2**

För medarbetare som omfattas av ITP2 ska SRK rapportera lön såväl före som efter löneväxlingen. Det innebär att medarbetarens förmåner avseende sjukpension inom ITP2 påverkas negativt av en löneväxling. Övriga lönebaserade förmåner, inklusive Deltidspensionspremie, inom ITP2 påverkas inte.

Som kompensation för förlusten av sjukpension inom ITP2 ska faktorn enligt punkt 4.2 räknas upp med ett belopp som så långt det är möjligt motsvarar SRKs kostnader för denna förmån, f.n. 0,51%.

2.4 Löneväxlat belopp

Det lägsta möjliga löneväxlingsbeloppet uppgår till 1 000 kr. Intervall för löneväxling uppgår till jämna 500 kr. Högsta möjliga belopp att löneväxla är begränsat av gällande avdragsregler, se 2.8.

2.5 Förutsättning för löneväxling

En förutsättning för löneväxling är att det finns tillräckligt stor lön, inklusive sjuklön, som arbetstagaren kan avstå ifrån. Det innebär att en pågående löneväxling utan föregående uppsägning kan komma att upphöra till följd av föräldraledighet, tjänstledighet, sjukfrånvaro etc. Efter det att hinder för löneväxling har upphört måste medarbetaren på nytt välja att påbörja löneväxling.

2.6 Avtal om löneväxling

Ett avtal mellan SRK och medarbetaren ska träffas innan en löneväxling påbörjas. I och med antagandet av denna riktlinje, och under förutsättning att löneväxling sker inom ramen för riktlinjen, har SRK givit medarbetaren en ensidig rätt att med bindande verkan för båda parter underteckna av SRK tillhandahållna avtalshandlingar. Detta gäller under förutsättning att löneväxlingen administreras av Max Matthiessen. Vad som framgår av avtalet har vid behov av tolkning företräde mot innehållet i denna riktlinje.

En påbörjad löneväxling gäller, om inte annat har avtalats, tills vidare med två månaders ömsesidig uppsägningstid. En uppsägning om ändring av avtalet får göras högst två gånger per år. Den första uppsägningen får dock ske tidigast ett år efter ikraftträdandet av avtalet. SRK har, oberoende av vad som framgår av avtalet, en rätt att omedelbart säga upp ett avtal om löneväxling i de fall avdragsrätt enligt inkomstskattelagen saknas, se 2.8.

2.7 Utformning av försäkring

Premiebetalning ska ske till den försäkring som parterna enats om. Om inte SRK har meddelat annat, kan medarbetaren välja mellan samma försäkringsbolag som är valbara för ordinarie tjänstepensionsförsäkring. Tjänstepensionsförsäkring ska tecknas med medarbetaren som försäkrad. Om inte SRK bestämmer annat, ska försäkringen vara företagsägd.

SRK ska så långt det är möjligt, inom ramen för lag och försäkringsavtal, medverka till utbetalning enligt medarbetarens önskemål.

Vid anställningens upphörande ska SRK, om så önskas, medverka till att försäkringen överläts till medarbetaren privat eller till den nya arbetsgivaren. SRK har dock ingen skyldighet att medverka till flytt av försäkringskapitalet.

2.8 Samordning, semestertillägg, sjuklön och underlag för lönerevision

Pensionsavsättning enligt denna riktlinje görs utöver medarbetarens pensionsavsättningar i övrigt och ska därför inte samordnas.

Medarbetarens semestertillägg och sjuklön ska beräknas på lön före växlingen.

Vid kommande lönerevisioner ska revisionen baseras på lön före löneväxling.

2.9 Pensionsgrundande lön och avdragsrätt

Den pensionsgrundande lönen avseende ITP framgår av kollektivavtalet. För medarbetare som omfattas av ITP2 ska SRK rapportera lön såväl före som efter löneväxlingen. Om medarbetaren väljer att växla lön till pension i enlighet med denna riktlinje, ska den pensionsgrundande lönen, vad avser avdragsrätten för pensionsförsäkring som med anledning av löneväxlingen tecknas utöver kollektivavtalet, i enlighet med 28 kap inkomstskattelagen vara lönen före växlingen.

För att SRK ska få avdragsrätt får den totala tjänstepensionskostnaden aldrig överstiga 35 % av den pensionsgrundande lönen eller 10 prisbasbelopp per år. För det fall det under pågående löneväxling uppstår en situation där avdragsrätten påverkas negativt för SRK, har SRK en ensidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.