# Bilaga Löneväxling

RADIUMHEMMETS FORSKNINGSFONDER

**Cancerföreningen i Stockholm**

**Stiftelsen Konung Gustaf V:s Jubileumsfond**

Uppdaterad den 2024-03-21 och gäller tillsvidare

## 1. Omfattning

Organisationen erbjuder tillsvidareanställda medarbetare, med lön överstigande 8,07 inkomstbasbelopp efter växlingen, möjlighet att växla bruttolön till förmån för extra pension.

## 2. Löneväxling till tjänstepension

Med löneväxling avses att medarbetaren och organisationen överenskommer om att medarbetarens bruttolön ska sänkas och att motsvarande belopp uppräknat med en justeringsfaktor (beskriven under punkt 4), växlas till utökat pensionssparande via en tjänstepensionsförsäkring med organisationen som ägare och medarbetaren som försäkrad och förmånstagare. Lägsta belopp att växla är 1 000 kr per månad. Växling kan ske med belopp i jämna 500-kronorsintervall

- Löneavståendet får inte vara större än att medarbetarens totala pensionspremie ryms inom det utrymme som är avdragsgillt för organisationen.
- Högsta möjliga belopp att löneväxla är begränsat av gällande avdragsregler. Den totala tjänstepensionskostnaden får därför inte överstiga 35 % av den pensionsgrundande lönen eller 10 prisbasbelopp per år.
- Löneväxlingen kan påbörjas eller avslutas när som helst under året. Start eller avslut genomförs närmast följande kalendermånad efter att anmälan inkommit till HR.
- Ändring av löneavståendebelopp kan genomföras en gång per år och tidigast sex månader efter startad löneväxling.
- Innan löneväxling genomförs ska ett *löneväxlingsavtal* undertecknas av den anställde.

## 3. Individuella val – Försäkringsbolag och förvaltningsformer

Löneväxling till pensionssparande sker via upphandlat försäkringsutbud med stöd av ansvarig försäkringsförmedlare.

Den anställde kan genom de av organisationen vid var tid angivna försäkringsgivarna själva välja i vilken förvaltningsform premien ska placeras.

Valbara förvaltningsformer:

- Traditionell förvaltning
- Fondförvaltning

Den anställde ansvarar själv för den finansiella risken i placeringen.

## 4. Pensionspremie

Om medarbetaren väljer att göra ett löneavstående, enligt denna riktlinje, åtar sig organisationen att teckna en tjänstepensionsförsäkring med ett belopp motsvarande löneavstående uppräknat med en faktor som utgör 1,058 eller vid var tidpunkt kostnadsneutralt för organisationen.

- **Åtaganden och effekter av löneväxling**

  Löneavståendet skall inte reducera den av försäkringsbolaget anmälda lönen för intjänande till ålderspension. Anmäld sjukpensionslön anpassas till lönen före växlingen. Kommande lönehöjningar ska-beräknas på bruttolönen före löneavståendet. Om den anställde och arbetsgivaren avtalar om sänkt pensionsålder gäller att denna löneväxling hålls utanför eventuell samordning.

## 5. Medarbetarens ansvar

Medarbetarens ansvar omfattar, men är ej begränsat till nedanstående punkter:

- ta del av relevant information och villkor samt i förekommande fall ansvara för sina val,
- inhämta information om sin totala försäkringssituation inför de val och beslut som rör tjänstepensioner och tillhörande försäkringar,
- underteckna ansökningshandlingar och svara på hälsofrågor m.m. som kan komma att ställas av försäkringsgivare och förmedlare för att omfattas av försäkringar.

Att avstå lön för att spara till högre pension kan bland annat få konsekvenser på allmän pension, sjukpenninggrundande inkomst, deltidspension, underlag för A-kassa samt andra inkomstrelaterade ersättningar och förmåner. Det är därför av stor betydelse att var och en som väljer att löneväxla tar ställning till detta i förhållande till sin egen situation.

Den anställde ansvarar själv för att kontrollera om andra lönebaserade förmåner och försäkringar påverkas av löneavståendet.