

# TJÄN- STEPENS- ION

**Livförsäkrings- och tjänstepensions-  
företagens roll och betydelse**



# Förord

Tjänstepension är ett komplement till den allmänna pensionen och den har kommit att få allt större betydelse för enskilda individers försörjning som pensionär. Premier till livförsäkrings- och tjänstepensionsföretag är i dag det vanligaste sättet att trygga tjänstepension.

Frågor som rör tjänstepension är i många avseenden komplexa med många aktörer inblandade. Syftet med denna rapport är att ge samlad information om tjänstepension ur ett försäkringsperspektiv. Rapporten innehåller dels statistik om inbetalda premier och utbetalningar från livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen, dels en övergripande beskrivning av förutsättningarna för tjänstepension, ålderspensionsavtalen och vad som ligger bakom de ökade inbetalningarna av premier till tjänstepension.

I samband med att avdragsrätten för privat pensionssparande avskaffades för alla utom för enskilda näringsidkare och för dem som saknar tjänstepension i sin anställning 2016 kom lönevaxling att bli betydligt vanligare. Rapporten avslutas med en beskrivning av förutsättningar för lönevaxling och en uppskattning av hur vanligt det är.

Stockholm, 20 augusti 2024

Eva Erlandsson, senior ekonom, Svensk Försäkring

# Innehåll

Förord.....	1
1. Det svenska pensionssystemet.....	3
1.1 Pensionen kommer från olika håll .....	3
1.2 Tjänstepensionen viktig för försörjningen som pensionär.....	4
2. Olika sätt att trygga tjänstepension.....	6
2.1 Inkomstskattelagen sätter gränserna .....	6
2.2 Premie till pensionsförsäkring.....	7
2.3 Avsättning i balansräkning .....	7
2.4 Överföring till pensionsstiftelse.....	7
2.5 Pensionsutfästelse genom direktpension .....	8
3. Livförsäkrings- och tjänstepensions-företagen viktiga aktörer inom tjänstepension .....	10
3.1 Utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare.....	10
3.2 Förutsättningar för att agera på den svenska försäkringsmarknaden .....	11
4. Kollektivavtalad tjänstepension .....	12
4.1 Vad regleras i kollektivavtalen? .....	12
4.2 Arbetsmarknadens parter.....	12
4.3 De fyra största pensionsplanerna .....	13
4.4 Förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension .....	16
5. Stadigt ökande sparande till pension.....	23
5.1 Ökad livslängd leder till ökat sparande.....	23
5.2 Allt fler har inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp.....	23
5.3 Lönevaxling blir allt vanligare .....	23
5.4 Införande av flexpension och deltidspension .....	23
5.5 Tjänstepensionsavsättningarna blir "synliga" .....	24
6. Lönevaxling .....	25
6.1 Förutsättningar för lönevaxling.....	25
6.2 Arbetsgivares inställning till lönevaxling .....	25
6.3 Skatteeffekter .....	26
6.4 Omfattningen av lönevaxling .....	26
7. De svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens investeringar.....	28
7.1 Den långsiktiga avkastningen över tid viktig .....	28
Bilaga 1. Aktuella inkomst- och prisbasbelopp .....	30

# 1. Det svenska pensionssystemet

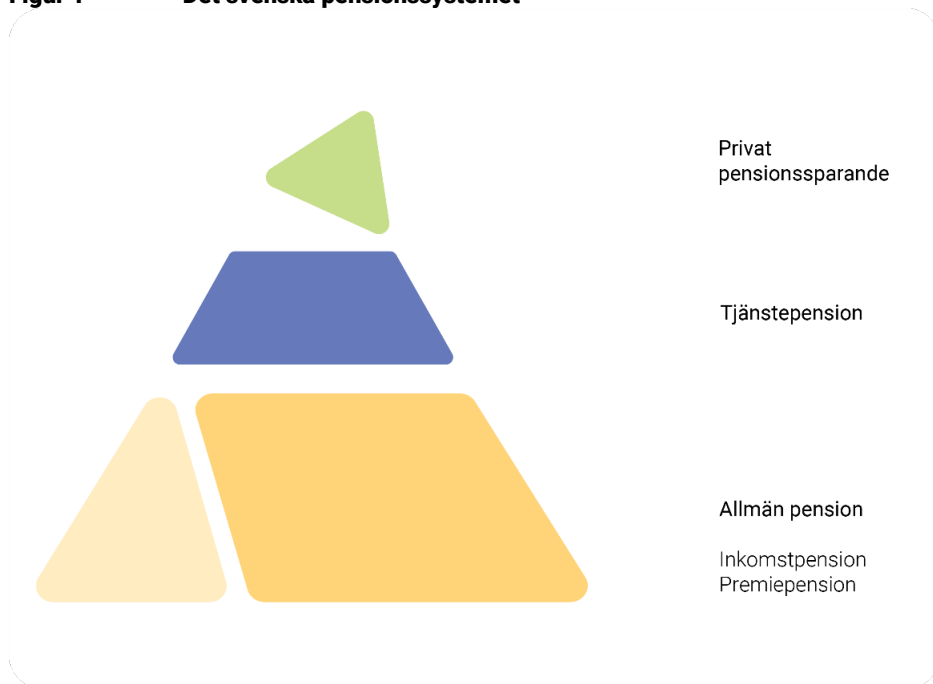
Den totala pensionen består av flera delar och kommer från olika håll. Pensionsmyndigheten ansvarar för den allmänna pensionen och arbetsgivare ansvarar för tjänstepension. Därutöver kan den enskilde ha ett eget privat sparande till pension.

## 1.1 Pensionen kommer från olika håll

Det svenska pensionssystemet sammanfattas i Figur 1, där "basen", de orangea fälten, utgörs av den allmänna pensionen bestående av inkomstpension och premiepension.<sup>1</sup> Dessa delar är inkomstgrundade, vilket innebär att de grundas på alla inkomster som man betalar skatt på. Inkomstpension och premiepension ligger inom ålderspensionssystemet som är finansiellt skilt från statens budget. Därutöver finns det skattefinansierade förmåner för pensionärer och förmåner till efterlevande<sup>2</sup> för det fall pensionen är låg. Dessa förmåner (som inte illustreras i figur 1) finansieras över statens budget. Både den inkomstgrundade pensionen och de skattefinansierade förmånerna hanteras av Pensionsmyndigheten.

Avgiftsnivån inom det allmänna pensionssystemet är satt med utgångspunkt i att de flesta, utöver allmän pension, även har tjänstepension och ett eventuellt privat pensionssparande.

Figur 1 Det svenska pensionssystemet



Källa: Egen bearbetning av figur från Pensionsmyndigheten.

De olika delarna inom pensionssystemet är tänkta att tillsammans ge omkring 65-70 procent av slutlönen i pension.

Tjänstepensionen, det blå fältet i figur 1, är ett komplement till den allmänna pensionen och den grundas i sin helhet på de inkomster som den anställda har haft under arbetslivet.

Tjänstepension kan tryggas av arbetsgivare på olika sätt. Det vanligaste är att arbetsgivare betalar in en premie till en pensionsförsäkring, som erbjuds av livförsäkrings- och tjänstepensionsföretag med den anställda som

<sup>1</sup> Enligt förarbetena skulle en högre satt avgiftsnivå inom det allmänna pensionssystemet innebära en risk för ett större sparande än vad den enskilde skulle välja i ett frivilligt system och sparandet skulle då få karaktären av en skatt. Prop. 1994/95:250 s. 51, Reformering av det allmänna pensionssystemet.

<sup>2</sup> Garantipension, bostadstillägg för pensionärer, äldreomsörjningsstöd, inkomstpensionstillägg och efterlevandepension.

förmånstagare. Andra sätt är att arbetsgivaren tryggar sitt åtagande i så kallad egen regi genom en överföring till en pensionsstiftelse eller genom en avsättning i balansräkningen.

Fram till 2016 fanns det ekonomiska drivkrafter till att ha ett privat pensionssparande genom att sådant sparande var avdragsgillt mot inkomsten. I dag är det endast enskilda näringsidkare och personer som saknar tjänstepension i sin anställning som kan göra avdrag för privat pensionssparande. För övriga skiljer sig inte sparande till pension från annat sparande. Livförsäkringsföretagen ger enskilda näringsidkare och privatpersoner möjlighet att teckna privat pensionsförsäkring.

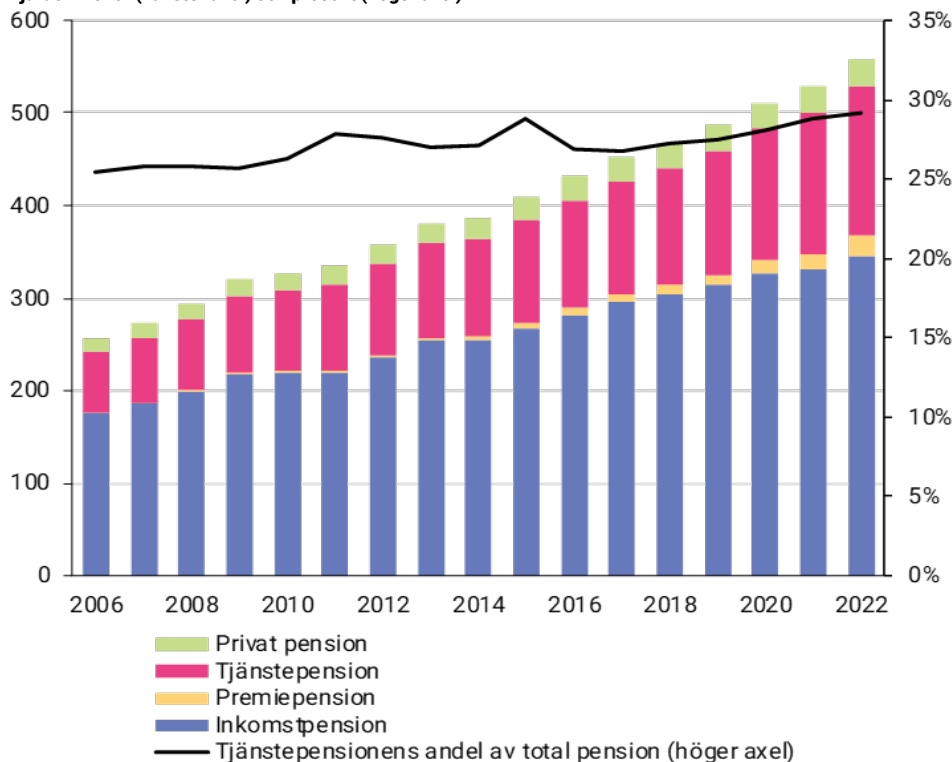
## 1.2 Tjänstepensionen viktig för försörjningen som pensionär

Under 2023 betalades det in 207 miljarder kronor till tjänstepension och privat pensionsförsäkring. Det är nästan lika mycket som betalades in till det allmänna pensionssystemet, vilket uppgick till 225 miljarder kronor.<sup>3</sup>

De sammanlagda utbetalningarna från allmän pension, tjänstepension, privat pensionsförsäkring och kapitalförsäkring<sup>4</sup> uppgick till 558 miljarder kronor 2022.

**Diagram 1 Pensionsutbetalningar samt tjänstepensionens andel av totala pensionsutbetalningar 2006–2022**

Miljarder kronor (vänster axel) och procent (höger axel)



Källa: Pensionsmyndigheten och Svensk Försäkring.

Pensionsmyndigheten betalade under 2022 ut drygt 367 miljarder kronor i inkomst- och premiépension till personer i åldern 55 år och äldre (blå och gula staplar). Utbetalningarna från tjänstepensionsförsäkring och privat

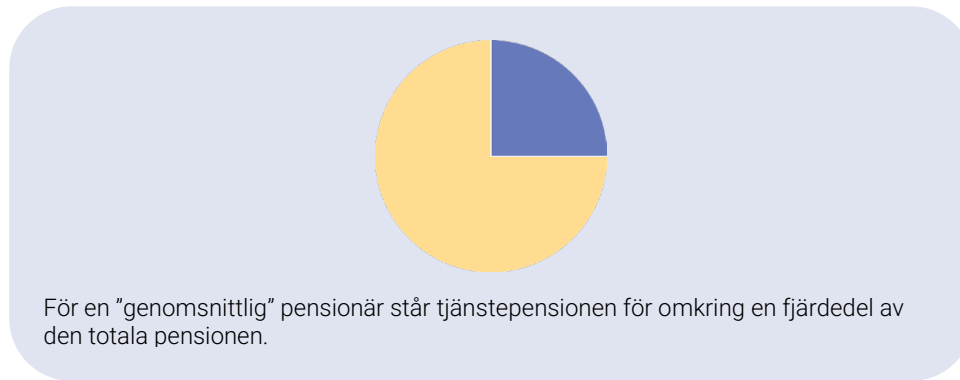
<sup>3</sup> Reglering av ålderspensionsavgifter för 2022, protokoll 2024-03-22, Pensionsmyndigheten.

<sup>4</sup> Kapitalförsäkring kan användas för andra syften än pension.

pensionsförsäkring uppgick till 191 miljarder kronor (rosa och gröna staplar). Andelen utbetalningar av tjänstepension av totala pensionsutbetalningar (den svarta linjen i diagrammet) har sedan 2006 ökat från 25 till 29 procent och andelen förväntas öka framöver eftersom sparandet i tjänstepension har ökat under det sista decenniet, se vidare avsnitt 5.

För en "genomsnittlig" pensionär uppgår tjänstepensionen i dag till omkring en fjärdedel av den totala pensionen.<sup>5</sup>

**Figur 2** Tjänstepensionens betydelse för den totala pensionen



Källa: Pensionsmyndigheten.

---

<sup>5</sup> [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se)

## 2. Olika sätt att trygga tjänstepension

Det finns inga formkrav för hur en arbetsgivares tjänstepensionsutfästelse ska se ut. Om arbetsgivaren vill göra avdrag för den, på motsvarande sätt som för lön, måste dock pensionsavsättningen tryggas av arbetsgivaren på vissa sätt.

### 2.1 Inkomstskattelagen sätter gränserna

#### Förutsättningar för avdrag för utfästelse om tjänstepension

Om arbetsgivaren vill göra avdrag för en tjänstepensionsutfästelse på motsvarande sätt som för lön, måste den tryggas av arbetsgivaren på något av följande sätt<sup>6</sup>:

- Betala en premie till pensionsförsäkring.
- Göra en avsättning i balansräkning i kombination med kreditförsäkring, eller med kommunal eller statlig borgen eller liknande garanti.
- Göra en överföring till pensionsstiftelse.
- Göra en överföring till ett utländskt tjänstepensionsinstitut som kan likställas med pensionsstiftelse.

Innebörden av de olika tryggandeformerna beskrivs närmare i avsnitt 2.2.

Avdraget för en utfästelse om tjänstepension är begränsat till att det inte för någon arbetstagare får överstiga 35 procent av lönen och inte heller 10 prisbasbelopp.<sup>7</sup> Arbetsgivare kan göra större avsättningar än så men då får inte pensionskostnaden dras av. Reglerna om avdrag bygger på principen om att det endast är kostnader som tillgodoser ett egentligt och varaktigt pensionsbehov och som är rimliga som får dras av. Arbetstagaren beskattas när pensionen betalas ut.

Sparandet beskattas löpande med avkastningsskatt. Skattesatsen är lägre (15 procent) än vad som gäller för kapitalförsäkring (30 procent). Det är livförsäkrings- och tjänstepensionsföretaget som är skattskyldigt till avkastningsskatten.

Enskilda näringsidkare kan göra avdrag för privat pensionssparande med upp till 35 procent, dock maximalt 10 prisbasbelopp av inkomsten från näringsverksamheten om sparandet sker i form av ett individuellt pensionssparande (IPS) eller en pensionsförsäkring. Företagare, som driver aktieföretag, har möjlighet att spara i form av en pensionsförsäkring enligt samma begränsningar eller genom så kallad direktpension i företaget.

#### Begränsningar vad gäller utbetalning av ålderspension

Det finns skatterättsliga begränsningar för hur utbetalningen av ålderspension får ske, så kallade kvalitativa villkor. Det handlar framför allt om att sparkapitalet är "inlåst", det vill säga ålderspensionen får inte betalas ut förrän tidigast vid 55 års ålder. Den ska även under de första fem åren betalas ut med samma belopp vid varje utbetalningstillfälle eller med

Det är inkomstskattelagen som sätter gränserna för arbetsgivarens avdrag för tjänstepensionsutfästelse och hur pensionen får tas ut.

Gränserna handlar om formen för tryggandet, avdragets storlek, tidigaste utbetalningsålder och storleken på utbetalningen.

<sup>6</sup> 28 kap. Inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>7</sup> Se bilaga 1 för aktuella prisbasbelopp och inkomstbasbelopp.



stigande belopp.<sup>8, 9</sup> Syftet med förbudet mot att sänka utbetalningarna under den inledande femårsperioden är att utbetalningarna ska tillgodose ett varaktigt pensioneringsbehov.

## 2.2 Premie till pensionsförsäkring

### Tjänstepensionsförsäkring

En tjänstepensionsförsäkring är en pensionsförsäkring, som har ett samband med tjänst och tecknas hos ett livförsäkrings- eller tjänstepensionsföretag av den försäkrades arbetsgivare. Denne är försäkringstagare och åtar sig att betala samtliga premier för försäkringen. Den anställda är försäkrad och förmånstagare av försäkringen. En individ som har haft flera olika arbetsgivare under arbetslivet kan ha flera olika avtal om tjänstepensionsförsäkringar. Pensionsavtal från tidigare anställningar kallas fribrev.

### Pensionsförsäkring

Sparande genom så kallat privat pensionssparande i en pensionsförsäkring är i dag i praktiken endast aktuellt för den som har inkomst av aktiv näringsverksamhet (enskild näringsidkare) eller för den som inte har någon tjänstepension i sin anställning. Detta då det endast är dessa grupper som har rätt att göra avdrag för sparandet i en pensionsförsäkring.

Det förekommer att anställda med tjänstepension sparar i en (individuell) pensionsförsäkring, exempelvis för att de inte avslutade sparandet 2016 när avdragsrätten togs bort. De har i dag inte rätt att göra avdrag för sparandet och de beskattas för utfallande belopp. Det innebär att de betalar inkomstskatt på (samma) inkomst två gånger.

## 2.3 Avsättning i balansräkning

Vid avsättning i balansräkning behålls pensionsmedlen i företaget och pensionskapitalet fungerar som en långfristig finansieringskälla inom företaget fram till dess att det är dags att betala ut pensionen. Pensionsutfästelserna skuldförs i takt med att de tjänas in och det avsatta beloppet ska överensstämma med nuvärdet av pensionsutfästelserna.

Vid avsättning i balansräkning ska en kreditförsäkring av skulden tecknas hos PRI Pensionsgaranti för att avsättningen ska vara avdragsgill som en kostnad för arbetsgivaren. Det är en trygghet för arbetstagarna för det fall företaget skulle komma på obestånd och pensionsåtagandena inte kan infrias.

## 2.4 Överföring till pensionsstiftelse

En pensionsstiftelse är en stiftelse som har inrättats av arbetsgivaren med det enda syftet att trygga pensionerna. Stiftelsen får inte ha något annat

---

<sup>8</sup> Det finns undantag från denna regel i samband med avgångsersättning eller om pensionsavsättningarna är otillräckligt tryggade, den s.k. kompletteringsregeln. Se vidare 28 kap. 7 § Inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>9</sup> Våren 2024 remitterade Finansdepartementet en promemoria om flexibla regler för utbetalning från pensionsförsäkring och pensionssparkonto (Fi2023/03200), där det föreslås att det ska vara möjligt att göra uppehåll i en påbörjad utbetalning av pension och att ändra utbetalningstiden efter att den har påbörjats. Genom att göra det enklare för en pensionär att börja arbeta igen efter pensioneringen är förhoppningen att det ska stärka såväl pensionernas storlek som arbetslinjen samtidigt som äldre personers kompetens kan tillvaratas på arbetsmarknaden. De nya bestämmelserna har föreslogs träda i kraft den 1 januari 2025.

ändamål. Arbetsgivaren gör överföringar till stiftelsen och är skyldig att infria pensionsutfästelsen.

## 2.5 Pensionsutfästelse genom direktpension

Vid sidan av ovan nämnda trygghandsformer för tjänstepension har arbetsgivaren möjlighet att säkerställa ett pensionsåtagande genom så kallad direktpension. Arbetsgivaren får i dessa fall göra avdrag för betalningen av premien när pensionen betalas ut och alltså inte vid själva betalningen av premien till ett försäkringsföretag. Den anställde beskattas för pensionen när den betalas ut.

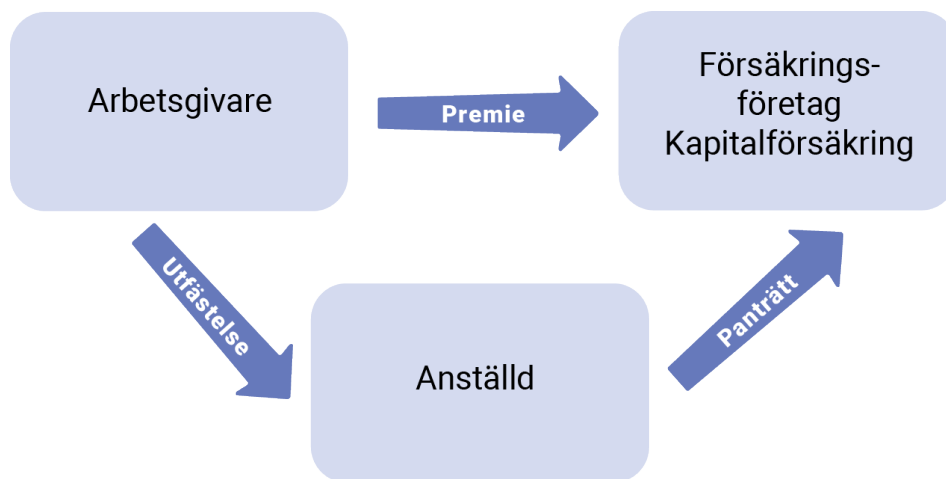
### Kapitalförsäkring den vanligaste formen för direktpension

En arbetsgivares löfte om direktpension innebär att arbetsgivaren har en skuld gentemot den anställde. I många fall anges i pensionsavtalet att löftet ska säkerställas med en finansiell tillgång och det vanligaste är att den anställde får en panträtt i en arbetsgivarägd kapitalförsäkring.

Kapitalförsäkring är ett "skal" för olika sparprodukter, där försäkringstagaren bland annat kan välja förmånstagare och periodiserad utbetalning.

Förhållandet mellan de olika parterna vid en pensionsutfästelse där den anställde får panträtt i en arbetsgivarägd kapitalförsäkring illustreras i figur 3. Arbetsgivaren betalar premien för en kapitalförsäkring till ett försäkringsföretag. Denna premie motsvarar den utfästelse som arbetsgivaren har gentemot den anställde som har panträtt i kapitalförsäkringen.

**Figur 3** Säkerställande av direktpension genom panträtt i en arbetsgivarägd kapitalförsäkring



Källa: Skatteverket.

Pensionsutfästelse genom direktpension behöver inte uppfylla de kvalitativa villkoren gällande utbetalning för att den ska vara avdragsgill som kostnad. Det innebär att direktpension kan betalas ut före 55 års ålder och att den kan betalas ut som ett engångsbelopp, det vill säga under kortare tid än 5 år.

Sparandet i kapitalförsäkring beskattas löpande med avkastningsskatt och det är livförsäkrings- och tjänstepensionsföretaget som är skattskyldigt till avkastningsskatten.

Det är framför allt mindre och medelstora företag som väljer att teckna en kapitalförsäkring. I slutet av 2022 uppgick det totala sparandet i kapitalförsäkring till drygt 455 miljarder kronor. Företag stod för omkring 46 procent av kapitalet, det vill säga närmare 210 miljarder kronor. Det saknas tyvärr uppgift om hur stor andel av det kapitalet som hänför sig till direktpension.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Svensk Försäkring.

### 3. Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen viktiga aktörer inom tjänstepension

Det vanligaste sättet att trygga tjänstepension är att arbetsgivaren betalar in premier till en pensionsförsäkring i ett livförsäkrings- eller tjänstepensionsföretag, som förvaltar kapitalet till dess att det är dags för utbetalning.

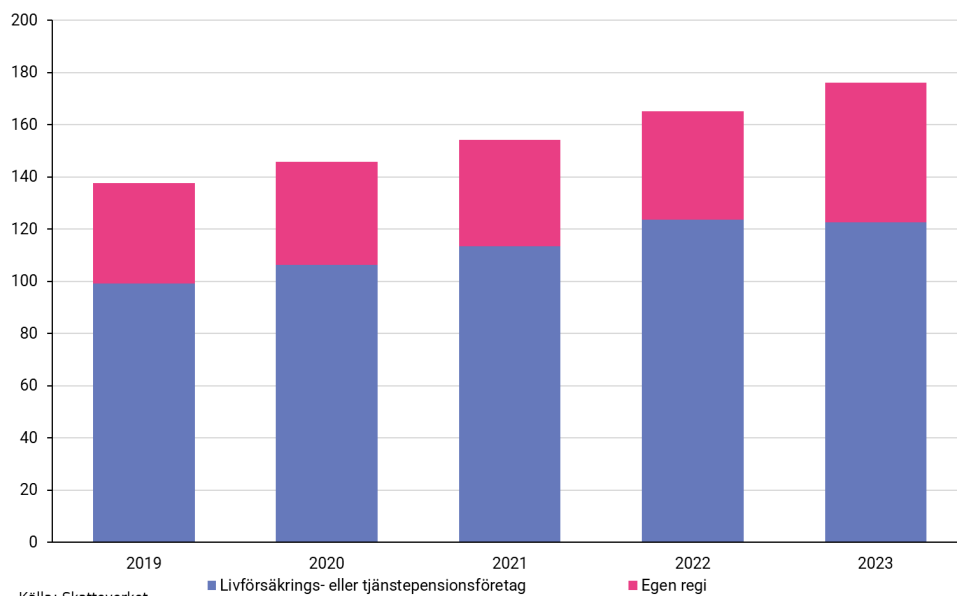
#### 3.1 Utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare

Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen stod 2022 för omkring 75 procent av totalt utbetalda tjänstepensioner mätt i kronor. Tjänstepension som tryggats i egen regi (avsättning i balansräkning respektive överföring till pensionsstiftelse) stod för resterande 25 procent.

I diagram 2 redovisas utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare för perioden 2019 till 2022. Andelen utbetalad tjänstepension, som har tryggats via premie till pensionsförsäkring har ökat över tid medan den andel av utbetalningarna som har tryggats av arbetsgivaren i egen regi har varit förhållandevis konstant fram till 2023.

Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen står för omkring **75 procent** av totalt utbetalad tjänstepension.

Diagram 2 Utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare 2019–2023, miljarder kr



Källa: Skatteverket.

Källa: Skatteverket.

I slutet av 2022 fanns det totalt närmare 51 miljoner försäkringar inom pensions- och livförsäkring. Mer än hälften av dessa, omkring 28 miljoner var tjänstepensionsförsäkringar. Därutöver fanns det 5,7 miljoner kapitalförsäkringar och närmare 2 miljoner privata pensionsförsäkringar. Samtliga dessa är inte aktiva, det vill säga att det betalas in premier för dem.

### **3.2 Förutsättningar för att agera på den svenska försäkringsmarknaden**

Ett företag som vill driva försäkringsrörelse måste få tillstånd av Finansinspektionen enligt försäkringsrörelselagen (2010:2043). Tillstånd kan ges till ett försäkringsaktiebolag, ett ömsesidigt försäkringsbolag eller en försäkringsförening.

På motsvarande sätt behöver ett företag som vill driva tjänstepensionsverksamhet få tillstånd av Finansinspektionen enligt lagen (2019:742) om tjänstepensionsföretag (LTF). Tillstånd kan ges till ett försäkringsaktiebolag, ett ömsesidigt tjänstepensionsbolag eller en tjänstepensionsförening. Tillstånd kan även ges ett ömsesidigt försäkringsbolag eller en försäkringsförening som genom omvandling vill driva tjänstepensionsverksamhet.

Ett utländskt företag som har tillstånd av tillståndsmyndigheten i sitt hemland och önskar driva försäkringsrörelse i Sverige behöver inte tillstånd från Finansinspektionen. Det räcker då med en anmälan till Finansinspektionen.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Så kallad sekundäretablering enligt lagen (1998:293) om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige.

## 4. Kollektivavtalad tjänstepension

Omkring 90 procent av de anställda omfattas av kollektivavtal, som förhandlas fram mellan en arbetsgivarorganisation/arbetsgivare och en facklig organisation. De fungerar som ett komplement till den allmänna pensionen och är semiobligatoriska i förhållande till den lagstiftning som reglerar arbetsmarknaden.

### 4.1 Vad regleras i kollektivavtalen?

Kollektivavtal tecknas av arbetsmarknadens parter. Avtalen reglerar löner och allmänna anställningsvillkor som semester, föräldraledighet, liksom tjänstepension och försäkringar vid sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. Det finns även kollektivavtal som ger såväl ekonomiskt som personligt stöd till anställda som blir uppsagda till följd av arbetsbrist, så kallade omställningsavtal.

Kollektivavtalen sätter miniminivåer för vilka villkor som ska gälla på arbetsplatsen. De skiljer sig åt i innehåll och omfattning mellan olika branscher/yrkesområden, vilket följer av att förutsättningarna inom områdena skiljer sig åt. Avtalen kan, i vissa fall, tillåta lokala eller individuella överenskommelser om avvikande anställningsvillkor.

För en anställd som omfattas av kollektivavtal via sin anställning är sparandet till tjänstepension i praktiken obligatoriskt då hen har mycket begränsade möjligheter att styra över storleken på sparandet.

### 4.2 Arbetsmarknadens parter

Lagstiftningen utgör i stora delar ett ramverk inom vilket arbetsmarknadens parter har stor frihet att i kollektivavtal reglera de närmare villkoren. Det innebär att det är arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildning och villkoren i övrigt på den svenska arbetsmarknaden. När tvister uppstår är de tänkta att i första hand lösas mellan parterna genom förhandling.

Det finns omkring 50 arbetsgivarorganisationer och 50 fackförbund på den svenska arbetsmarknaden, som sammantaget tecknar omkring 650 olika avtal om löner och allmänna villkor.

Arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv företräder bransch- och arbetsgivarförbund inom privat sektor. Antalet medlemmar uppgår till närmare 60 000 företag som sammantaget har omkring 1,8 miljoner anställda. De allra flesta företagen, drygt 98 procent, har färre än 250 anställda.

Inom den offentliga sektorn är det Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) som företräder arbetsgivarna.

De allra flesta fackförbund ingår i någon av de tre centralorganisationerna Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) eller Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). LO representerar 14 fackförbund för arbetare med omkring 1,4 miljoner yrkesverksamma medlemmar. TCO representerar 12 fackförbund för tjänstemän med omkring 1,2 miljoner yrkesverksamma medlemmar och Saco består av 21

fack- och yrkesförbund som tillsammans organiserar 750 000 yrkesverksamma medlemmar. Se även tabell 1.

**Tabell 1      Antal medlemmar och fackförbund inom centralorganisationerna, 2024**

Centralorganisation	Antal yrkesverksamma medlemmar	Antal fackförbund
LO	1 400 000	14
TCO	1 200 000	12
Saco	750 000	21

Källa: LO, TCO och Saco.

Vid förhandling om villkor inom vissa större kollektivavtal, exempelvis ITP, företräds privatanställda tjänstemän inom TCO, Saco och Ledarna<sup>12</sup> av förhandlings- och samverkansrådet PTK. PTK består av 26 fackförbund som representerar över en miljon medlemmar.

På arbetstagsidan företräder LO 1,4 miljoner arbetare via sina medlemsförbund vid förhandlingarna om avtalspension. Såväl LO som PTK har Svenskt Näringsliv som motpart i förhandlingarna.

Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) representerar omkring 571 000 tjänstemän och akademiker i 13 olika fackförbund inom offentlig sektor. OFR förhandlar med Sveriges kommuner och regioner (SKR) respektive Arbetsgivarverket om bland annat pensioner och försäkringar. Saco-S företräder 90 000 medlemmar inom 18 Sacoförbund för statligt anställda och förhandlar med Arbetsgivarverket om löner, pensioner och försäkringar.

### 4.3 De fyra största pensionsplanerna

#### 6,7 miljoner försäkrade

De fyra största pensionsplanerna omfattar omkring 6,7 miljoner försäkrade. Därutöver finns det ett stort antal branschvisa pensionsplaner, exempelvis FTP för personer som är eller har varit anställda i försäkringsbranschen.

Pensionsplaner omfattar såväl aktiva, det vill säga förvärvsaktiva som arbetsgivare betalar in premier för, som dem som har gått i pension. De fyra största avtalsområdena är:

1. ITP för privatanställda tjänstemän.
2. Avtalspension SAF-LO för privatanställda arbetare.

År 2007 trädde en ny ITP-plan i kraft. Planen innehåller två delar: ITP 1 som är en premiebestämd pensionsplan och ITP2 som är en förmånsbestämd pensionsplan.

<sup>12</sup> Ett fackförbund för bara chefer.

3. KAP-KR eller AKAP-KR gäller för anställda inom kommun, region eller företag som ingår i Sobona<sup>13</sup>.
4. PA16 för statligt anställda.

Inom ett och samma pensionsavtalsområde kan det finnas flera pensionsplaner, där det vanligen är arbetstagarens födelseår som avgör vilken pensionsplan man tillhör. Det beror på att pensionsavtal har omförhandlats och att nya villkor inte kan gälla för redan ingångna avtal.

År 2007 trädde en ny ITP-plan i kraft. Den ersatte den första planen från 1960. Den nya ITP-planen innehåller två delar, ITP1 och ITP2 och den kom att bli något av en förebild för de förändringar som senare ledde fram till förändringar inom avtalen för offentligt anställda inom kommun, region och staten. ITP1 är en premiebestämd pensionsplan och ITP2 en förmånsbestämd pensionsplan.

I tabell 2 redovisas antal anställda och antal arbetsgivare inom de fyra största pensionsplanerna enligt ovan.

**Tabell 2      Antal anställda och arbetsgivare som omfattas av olika kollektivavtal\***

	Antal anställda	Antal arbetsgivare	Valcentral
ITP	2 700 000	37 000	Collectum/Avtalat
Avtalspension SAF-LO	1,5 miljoner	235 000	Fora/Avtalat
PA16	i.u.	265	SPV
AKAP-KR, KAP-KL	1,2 miljoner	i.u.	Valcentralen eller Pensionsvalet

\*Ungefärliga uppgifter, 2024.

Källa: Collectum, Avtalat, PTK, Fora, SPV, Pensionsvalet.

Vid sidan av ålderspension ingår vanligen försäkringar som sjukförsäkring och efterlevandeskydd, som innebär att anhöriga får en ersättning om den försäkrade dör före en viss ålder, i tjänstepensionsplanen.

### Valcentralernas roll

Arbetsgivare betalar in premier för kollektivavtalade tjänstepensioner till en valcentral som ansvarar för administrationen. Olika kollektivavtalsområden administreras av olika valcentraler. Gemensamt för dem är att de har i uppdrag att hantera åtskilliga uppgifter som följer av de kollektivavtalade försäkringar som finns på arbetsmarknaden. Det handlar bland annat om att ge information till de försäkrade (anställda), registrera de val av placering som den anställde väljer och förmedla premier till valda försäkringsbolag. Valcentralerna tar ut en avgift från den premie som arbetsgivaren betalar in. I vissa fall administrerar valcentralerna även flytt av pensionskapital.

Inom den privata sektorn, där Svenskt Näringsliv, LO och PTK är parter, pågår ett förändringsarbete vad gäller valcentralernas roll. År 2019 bildade

<sup>13</sup> Sobona är en arbetsgivarorganisation som företräder företag som arbetar på uppdrag av kommuner och regioner i förhandlingar om löner och arbetsvillkor.



dessa parter det gemensamma bolaget Kollektivavtalsinformation Sverige AB. Det partsägda bolaget verkar under namnet Avtalat och tanken är att arbetsgivare och anställda ska vända sig till Avtalat.se för information och vägledning om, samt administration av den kollektivavtalade tjänstepensionen och övriga försäkringsskydd som ingår i kollektivavtalen mellan parterna.

Från och med 2024 har Avtalat övertagit Collectums roll vad gäller att skicka ut årsbesked till privatanställda tjänstemän inom ITP och privatanställda tjänstemän inom ITP gör i dag sina val för tjänstepensionen på Avtalat.se. Från och med 2027 kommer även anställda inom avtalsområdet SAF-LO att göra sina val på Avtalat.se.

Collectum har fortsatt ansvar för att fakturering av premier från arbetsgivare och upphandling av de försäkringsbolag som de försäkrade (anställda) inom avtalsområdet ITP kan välja mellan. Upphandlingen sker ungefär vart femte år på uppdrag av arbetsmarknadsparterna Svenskt Näringsliv och PTK och syftet är att kvalitetssäkra ITP. År 2023 skedde en ny upphandling av fem försäkringsgivare för traditionell försäkring respektive fondförsäkring, se tabell 3.

**Tabell 3 Valbara bolag inom ITP 2023-2028**

<b>Traditionell försäkring</b>	<b>Fondförsäkring</b>
<b>Alecta</b>	<b>Handelsbanken Liv</b>
<b>AMF</b>	<b>Länsförsäkringar</b>
<b>Folksam</b>	<b>Nordea Liv och Pension</b>
<b>Nordea Liv och Pension</b>	<b>SPP</b>
<b>SPP</b>	<b>Swedbank Försäkring</b>

Källa: Collectum.

Alecta förvaltar all pension inom ITP2 (den förmånsbestämda pensionen) och är förvalsalternativ inom ITP1 och ITPK (den premiebestämda pensionen).

#### **Traditionell försäkring**

Försäkringstagaren garanteras en lägsta utbetalning vid en avtalad tidpunkt och utbetalningen kan bli större, men aldrig mindre, än vad som har utlovats. Försäkringsföretaget väljer hur kapitalet ska placeras och bär den finansiella risken.

#### **Fondförsäkring**

Försäkringstagaren väljer vilka olika inhemska och utländska fonder som premierna ska placeras i. Försäkringstagaren bär den finansiella risken.

## 4.4 Förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension

### Skillnaden mellan förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension

Ett förmånsbestämt tjänstepensionsavtal innebär att tjänstepensionen uppgår till en i avtalet bestämd andel av den anställdes slutlön eller dennes lön under åren före pensioneringen. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att tjänstepensionen ska kunna infrias och arbetsgivaren kan välja att teckna en pensionsförsäkring för att trygga pensionsutfästelsen. Den premie som arbetsgivaren ska betala beräknas utifrån den anställdes ålder, lön, beräknad tjänstetid inom avtalsområdet och, i vissa fall, tjänstepension som har tjänats in tidigare.

Ett premiebestämt tjänstepensionsavtal innebär att en viss andel av lönen löpande sätts av till tjänstepension och det är den anställda som väljer hur pensionskapitalet ska placeras. Premien är bestämd på förhand och pensionens storlek beror på vilken avkastning som placeringarna ger. Den anställda kan i olika utsträckning välja att placera kapitalet i en traditionell försäkring<sup>14</sup> och/eller fondförsäkring<sup>15</sup>.

Som huvudregel är det vanligen födelseår som avgör vilken pensionslösning (förmånsbestämd eller premiebestämd) den anställda omfattas av. För privatanställda tjänstemän gäller till exempel ITP-avtalets premiebestämda tjänstepension (ITP1) för födda 1979 eller senare medan motsvarande åldersgräns i avtalet för kommun- och regionanställda (AKAP-KR) går vid född 1986 eller senare.

### Aktörerna

För de förmånsbestämda tjänstepensionsavtal gäller att det är tjänstepensionsföretagen Alecta, Kåpan Pensioner respektive KPA Pension som beräknar hur stora premier som arbetsgivaren behöver betala in för tjänstepensionsplanerna ITP2, PA16 avd. II respektive KAP-KL för att den anställdes intjänade pension ska kunna infrias. Det är även tjänstepensionsföretagen som förvaltar pensionskapitalet och betalar ut pensionen.

För den premiebestämda tjänstepensionen gäller att det inom de fyra största kollektivavtalsområden finns ett icke-valsalternativ - en traditionell försäkring. Den förvaltas av tjänstepensionsföretagen Alecta för avtalsområde ITP, AMF för Avtalspension SAF-LO, Kåpan Pensioner för PA16 respektive KPA Pension för AKAP-KR.

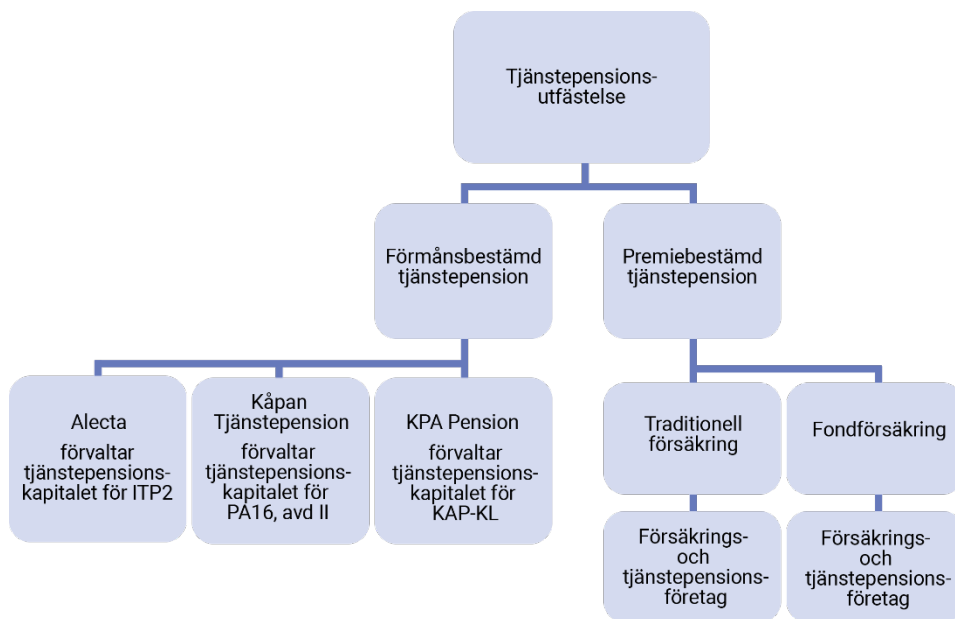
I figur 4 illustreras vilka de inblandade aktörerna är för förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension.

#### Figur 4 Aktörerna inom förmåns- och premiebestämd tjänstepension

---

<sup>14</sup> Vid traditionell försäkring kan försäkringsföretaget placera kapitalet i såväl noterade som onoterade tillgångar. Det sistnämnda inkluderar investeringar i direktägda fastigheter, onoterade bolag och långsiktiga investeringar i samhällsviktig infrastruktur.

<sup>15</sup> Inom fondförsäkring innebär regelverken begränsningar för investeringar i onoterade tillgångar.



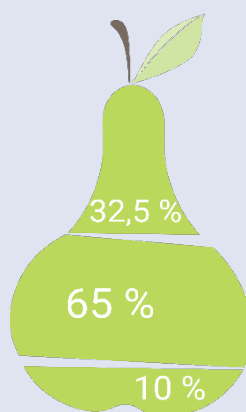
Källa: Svensk Försäkring.

### Mer om förmånsbestämd tjänstepension

De förmånsbestämda pensionsplanerna är relativt lika varandra i utformningen såtillvida att det utbetalas en viss andel (inom ITP2 10 procent) av slutlönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp, en högre andel (inom ITP2 65 procent) av slutlönen mellan 7,5 inkomstbasbelopp och 20 inkomstbasbelopp och en något lägre andel (inom ITP2 32,5 procent) av slutlönen mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. På lönedelar över 30 inkomstbasbelopp utgår ingen tjänstepensionsförmån inom ITP2. De flesta avtal innehåller därtill en premiebestämd del på omkring 2 procent av lönen som den anställde själv väljer placering för.

**Figur 5** Förmån från förmånsbestämd tjänstepension

Inom förmånsbestämda ITP2 betalas det ut en viss andel (10 %) av slutlönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp, en högre andel (65 %) av slutlönen mellan 7,5 inkomstbasbelopp och 20 inkomstbasbelopp och en något lägre andel av slutlönen (32,5%) mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.



I tabell 4 ges en sammanställning av villkoren inom de 3 största förmånsbestämda pensionsavtalen. Där framgår storleken på förmånen, intjänandeålder, tidigaste ålder för utbetalning, kortaste utbetalningstid med mera.

### Värdesäkring av förmånsbestämd tjänstepension

För förmånsbestämd tjänstepension under utbetalning eller intjänad pension i form av fribrev sker vanligen så kallad värdesäkring. Det innebär

att pensionsförmånen justeras i förhållande till inflationen i syfte att upprätthålla köpkraften.

Att värdesäkring ska ske eller med hur mycket ingår vanligen inte i kollektivavtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan beslut om värdesäkring tas årligen av tjänstepensionsföretagets styrelse. Vid årsskiftet 2022/23, då inflationen mätt över helår var mycket hög ur ett historiskt perspektiv, räknades förmånen upp med drygt 10 procent inom såväl ITP som KAP-KL.

**Tabell 4 Förmånsbestämda pensionsavtal inom de tre största pensionsavtalen, ålderspension 2024\***

Pensionsavtal	ITP2	PA16 Avdelning II	KAP-KL
För vem?	Privatanställd tjänsteman	Statligt anställd	Anställd i kommun eller region
Exempel på yrken	Ekonom, jurist, journalist	Polis, lärare (universitet), tulltjänsteman	Lärare, sjuksköterska, brandman
Avtalstillhörighet, födelseår	-1978	1943-87	-1985**
Förmån % Lön upp till 7,5 IBB	10%	0-9,5 % Fallande procentsats för född 1943-1972	0 %
Förmån % Del av lön mellan 7,5 och 20 IBB	65 %	60-64,85 % Fallande procentsats för född 1943-1987	55 %
Förmån % Del av lön mellan 20 och 30 IBB	32,5 %	30-32,4 % Fallande procentsats för född 1943-1987	27,5 %
Pensionsunderlag	Den anställdes slutlön. Lönekapning om stort löneyft efter 60 år.	Medelvärde pensionsgrundad inkomst 5 år före pension	5 bästa av de 7 senaste åren året före pensionering
Antal månader för full förmån	360 månader		
Premiebestämd del	ITPK: 2% av lön	Valbar: 2,5 % Tjänste: 2 %	4,5% av lön upp till 30 IBB
Flexpension/ Deltidspension	Ja, varierar mellan olika avtal.	Möjlighet till delpension från 61 års ålder.	-
Intjänandeålder	28-65 år Efter 65 år kan man gå över i ITP1.	28-65 år (Förmånsb) 23-69 år (Premieb)	28-65 år (Förmånsb) 21- (Premieb)
Kapitalplacering	ITPK: Trad.försäkring och/eller fondförsäkring	Valbar: Trad.försäkring och/eller fondförsäkring Tjänste: Trad.försäkring	Trad.försäkring och/eller fondförsäkring
Ålder för automatisk utbetalning	65 år och livsvarigt	71 år och livsvarigt	69 år
Tidigaste uttagsålder	55 år	61 år 63 år för född 1966-	61 år (Förmånsb) 60 år (Premieb)
Kortaste utbetalningstid	ITP2: 5 år ITPK: 2 år	Valbar: 10 år Tjänste: 5 år	10 år
Förval återbetalningsskydd	Nej	Nej	Ja
Valcentral	Collectum	SPV	Valcentralen och Pensionsvalet
Förvaltare	Alecta	Kåpan Tjänstepension	KPA Pension

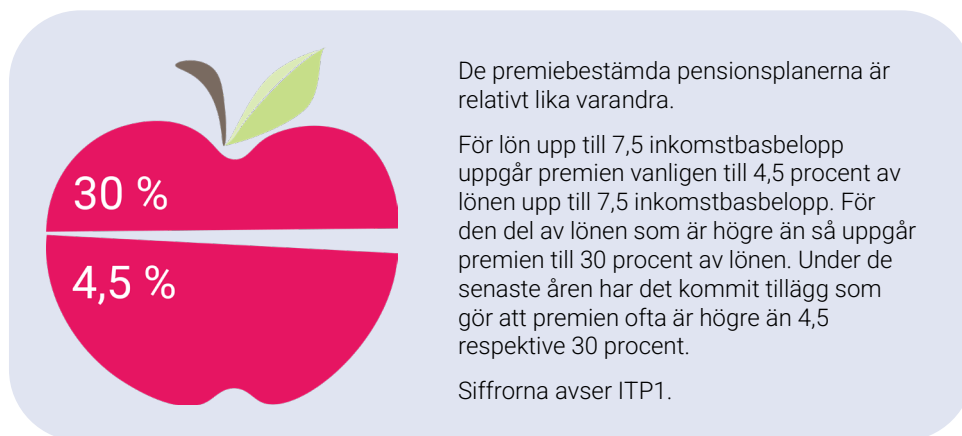
\*Tabellen ger en översiktlig beskrivning av de olika avtalsområdena. För en mer utförlig beskrivning se exempelvis [Avtalat.se](http://Avtalat.se) för ITP2, [Spv.se](http://Spv.se) för PA16 och Pensionsvalet för KAP-KL.

\*\*Från och med 2023 gäller KAP-KL i princip endast för dem undantogs från obligatorisk övergång till AKAP-KR, bland annat de som under våren 2023 valde att kvarstå i KAP-KL, dvs. födelseåret är inte längre aktuellt.

## Mer om premiebestämd tjänstepension

De rent premiebestämda pensionsplanerna är relativt lika varandra i utformningen såtillvida att premien uppgår till 4,5 procent eller mer av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp. För lönedelar däröver uppgår premien till omkring 30 procent av lönen. Inom ITP1 har det införts ett tak för intjänande av ålderspension. Gränsen innebär att anställda, på samma sätt som inom ITP2, inte tjänar in ålderspension på lönedelar som överstiger 30 inkomstbasbelopp.

**Figur 7** Inbetalda premier till premiebestämd tjänstepension



Under åren har det tillkommit olika kompletterande lösningar, så kallad flexpension och delpension som innebär att en högre premie än 4,5 respektive 30 procent av lönen sätts av till tjänstepension, vanligen 6 respektive 31,5 procent av lönen.

Inom kollektivavtalen för privatanställda tjänstemän (ITP1) och statligt anställda (PA16 avd.1) måste hälften av kapitalet placeras i en traditionell försäkring medan den andra hälften kan placeras i en traditionell försäkring eller fondförsäkring. För privatanställda arbetare (SAF-LO) och anställda i kommun och region gäller att den anställde fritt får välja om kapitalet ska placeras i en traditionell försäkring eller fondförsäkring.

I tabell 5 ges en sammanställning av villkoren inom de 4 största premiebestämda pensionsavtalen. Där framgår hur hög premien är, intjänandeålder, tidigaste ålder för utbetalning, kortaste utbetalningstid med mera.

**Tabell 5 Helt premiebestämda pensionsavtal inom de fyra största pensionsavtalen, ålderspension 2024\***

Pensionsavtal	ITP1	Avtalspension SAF-LO	PA16 Avdelning I	AKAP-KR
För vem?	Privatanställd tjänsteman	Privatanställd arbetare	Statligt anställd	Anställd i kommun eller region
Exempel på yrken	Ekonom, jurist, journalist	Byggnadsarbetare anställd inom serviceyrken	Polis, lärare (universitet), tulltjänsteman	Lärare, sjuksköterska, brandman
Avtalstillhörighet, födelseår	1979–	Samtliga	1988–	1986–**
Premiebetalning pensionsmedförande lön upp till 7,5 IBB	4,5%	4,5%	Valbar: 2,5% Tjänste: 2%	6 %
Premiebetalning pensionsmedförande lön över 7,5 IBB	30 % upp till 30 IBB	30 %	Valbar: 20% Tjänste: 10%	31,5 %
Flexpension/ Deltidspension eller liknande	Ja, varierar mellan olika avtal.	Ja, varierar mellan olika avtal.	Flex: 1,5 %	-
Kapitalplacering	50 % i Trad.försäkring 50 % Trad.försäkring och/eller fondförsäkring	Trad.försäkring och/eller fondförsäkring	Valbar: Trad.försäkring och/eller fondförsäkring Tjänste: Trad.försäkring	Trad.försäkring och/eller fondförsäkring
Intjänandeålder	25–66 år	22–65 år	Ingen nedre åldersgräns, upp till LAS-åldern	Inga åldersgränser
Ålder för automatisk utbetalning	66 år livsvarigt	65 år livsvarigt	71 år livsvarigt	69 år livsvarigt
Tidigaste uttagsålder	55 år	55 år	63 år	60 år
Kortaste utbetalningstid	5 år	5 år	Valbar: 10 år Tjänste: 5 år Flex: 1 år	10 år
Förval återbetalningsskydd	Nej	Nej	Nej	Ja
Valcentral	Collectum	Fora	SPV	Pensionsvalet
Förvaltare trad. liv (icke- valsalterantiv)	Alecta	AMF	Kåpan Tjänstepension	KPA Pension

\*Tabellen ger en översiktlig beskrivning av de olika avtalsområdena. För en mer utförlig beskrivning, se exempelvis [Avtalat.se](http://Avtalat.se) för ITP1 och [Avtalspension SAF-LO](http://Avtalspension SAF-LO), [Spv.se](http://Spv.se) för PA16 och [Pensionsvalet](http://Pensionsvalet) för AKAP-KR.

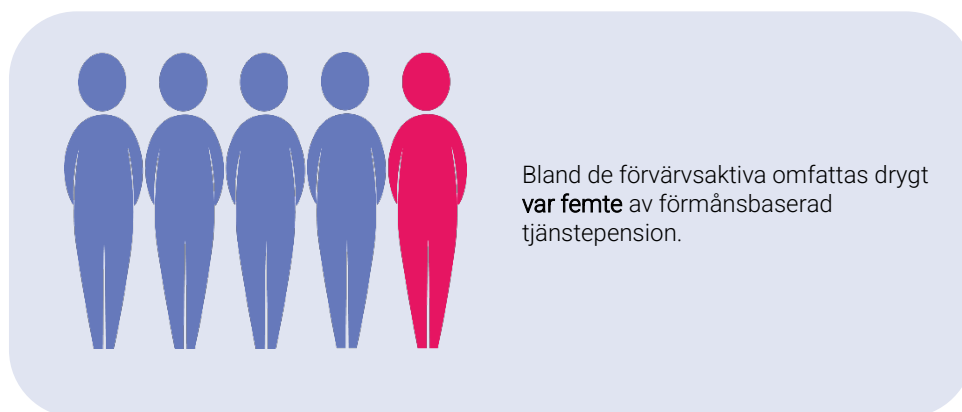
\*\*Från och med 2023 gäller AKAP-KR i princip för samtliga, förutom för vissa som undantogs från obligatorisk övergång till AKAP-KR, bland annat de som under våren 2023 valde att kvarstå i KAP-KL, dvs. födelseåret är inte längre aktuellt.

## Ökande andel premiebestämd tjänstepension

På tjänstepensionsområdet råder samma utveckling som inom det allmänna pensionssystemet, att vi går från förmånsbestämda till premiebestämda pensioner. Det innebär att pensionskostnaderna blir mer förutsebara för arbetsgivarna medan pensionsförmånerna blir mindre förutsebara för arbetstagarna.

I takt med att de åldersgrupper som omfattas av förmånsbestämd tjänstepension slutar förvärvsarbeta och går i pension, minskar premieinbetalningarna till dessa tjänstepensioner. De sista grupperna med förmånsbestämd tjänstepension är anställda inom statlig sektor födda 1987 och anställda inom kommun eller region födda 1985.

**Figur 6** Andel av aktiva förvärvsarbetande med förmånsbestämd tjänstepension



Källa: SPV, PTK, AMF och SKR.

Inom avtalet för statligt anställda (PA16) finns det i dag omkring 360 000 aktiva, det vill säga anställda som det betalas in premier för. Av dem omfattas omkring 270 000 personer av det förmånsbestämda avtalet (avdelning 2) och 90 000 personer av det premiebestämda avtalet (avdelning 1).

Inom avtalen för privatanställda tjänstemän, ITP, gäller att det finns omkring 400 000 aktiva som omfattas av ITP2 och 900 000 omfattas av ITP1.

Inom Avtalspension SAF-LO för privatanställda arbetare gäller att nästan alla omfattas av premiebestämd tjänstepension.

Inom avtalet för anställda inom kommun och region omfattas omkring 120 000 personer av förmånsbestämd tjänstepension (KAP-KL) och 1 080 000 av premiebestämd tjänstepension (AKAP-KR).<sup>16</sup>

Totalt omfattas därmed i dag drygt 20 procent av de förvärvsaktiva av förmånsbestämd tjänstepension.

<sup>16</sup> SPV, PTK, AMF och SKR.



## 5. Stadigt ökande sparande till pension

Avsättningarna till tjänstepension har ökat över tid och kommer sannolikt att fortsätta att göra det, både räknat i kronor och som andel av den totala pensionen. Det finns flera förklaringar till det.

### 5.1 Ökad livslängd leder till ökat sparande

Medellivslängden ökar stadigt i Sverige. En kvinna med tjänstepension född 1995 förväntas leva drygt två år längre än en kvinna född 1956.<sup>17</sup> Om inte kvinnan född 1995 arbetar och sparar till sin pension under fler år innebär det att den samlade pensionen ska räcka under fler år, vilket innebär att den årliga pensionen blir lägre. För motsvarande gruppering av män gäller att män födda 1995 förväntas leva drygt tre år längre än män födda 1956.

Inom flera kollektivavtal har intjänandetiden förlängts genom att åldrarna har justerats både vad gäller tidigaste och högsta ålder för intjäning. Det innebär att de totala inbetalningarna till tjänstepension ökar.

Inom pensionsavtalet för privatanställda arbetare (Avtalspension SAF-LO) har den tidigaste åldern för intjäning sänkts från tidigare 25 till dagens 22 år. Inom avtalet för anställda inom kommuner och regioner (AKAP-KR) saknas i dag åldersgränser och inom avtalet för anställda inom staten (PA16) saknas nedre åldersgräns och den övre åldersgränsen har anpassats till vad som gäller för den så kallade LAS-åldern, det vill säga den ålder till vilken anställd har rätt att fortsätta att kvarstå i anställning.

För privatanställda arbetare som omfattas av Avtalspension SAF-LO har den nedre gränsen för när tjänstepension kan börja tjänas in sänkts från tidigare 25 år till dagens 22 år.

### 5.2 Allt fler har inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp

Inom de premiebestämda tjänstepensionsplanerna uppgår avsättningen till omkring 4,5 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och till 30 procent därutöver. I takt med att lönenivån har stigit har andelen individer med inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp ökat. Det innebär högre premieinbetalningar till tjänstepension.

### 5.3 Löneväxling blir allt vanligare

Efter det att avdragsrätten för privat pensionssparande avskaffades har det blivit vanligt med så kallad löneväxling (se vidare avsnitt 7), det vill säga att växla lön mot avsättning till tjänstepension. Inom vissa pensionsplaner kan löneväxling ske inom ramen för de av arbetsmarknadens parter upphandlade lösningarna för tjänstepension. Löneväxling innebär på så sätt högre inbetalningar till tjänstepension.

### 5.4 Införande av flexpension och deltidspension

Under det senaste decenniet har det införts så kallad flexpension eller deltidspension, som innebär ökade avsättningar till tjänstepension, inom flera pensionsplaner. Tanken är att ge de anställda en ökad flexibilitet i slutet av arbetslivet så att de har en ekonomisk möjlighet att fortsätta att arbeta, men i mindre omfattning. Det finns även en förhoppning om att de anställda ska att orka vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna.

Flex- och deltidspension har ökat sparandet till pension med 2 procent eller mer inom flera pensionsavtal.

<sup>17</sup> Försäkringar i Sverige 2014/2023, s. 39, Svensk Försäkring.

Flexpension innehåller två delar. Det handlar dels om extra avsättningar till tjänstepension, dels en möjlighet att gå ner i arbetstid från vanligen 62 eller 63 års ålder. Arbetsgivaren måste bevilja den minskade arbetstiden.

Av dagens 650 avtal finns möjlighet till deltids- eller flexpension i omkring 250 avtal.<sup>18</sup> Det motsvarar omkring 3,2 miljoner anställda.

Med flexpension och deltidspension har inbetalningen till tjänstepension höjts från 4,5 procent upp till 6 procent eller mer upp till 7,5 IBB och från 30 procent till 31,5 procent på lönedelar däröver. För anställda inom kommuner och regioner finns inte flexpension, men den totala premieinbetalningen är i paritet med det som gäller inom ITP1, dvs. 6 procent respektive 31,5 procent. Se även tabell 5.

## **5.5 Tjänstepensionsavsättningarna blir "synliga"**

En effekt av den pågående gradvisa övergången från förmånsbestämda till premiebestämda lösningar är att det innebär en utfasning av utfästelser som tidigare har tryggats i egen regi. Det är i stället den anställde som väljer placering. Det innebär inte att inbetalningarna ökar, men de synliggörs som finansiella tillgångar hos livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen.

---

<sup>18</sup> Medlingsinstitutet, decemberec2023.

## 6. Lönevaxling

Lönevaxling innebär att en anställd "växlar" en del av sin bruttolön mot en extra premieinbetalning till tjänstepension, det vill säga skjuter upp delar av sin lön och konsumtion till tiden som pensionär. Lönevaxling har blivit mer populärt sedan det privata pensionssparandet avskaffades 2016.

### 6.1 Förutsättningar för lönevaxling

#### Viktigt att inte gå miste om pensionsrätter inom det allmänna pensionssystemet

Underlaget för intjänande av pensionsrätter inom det allmänna pensionssystemet bestäms av individens bruttoinkomst upp till ett intjänandetak om 8,07 inkomstbasbelopp. Bruttoinkomster över detta tak ger inte rätt till några ytterligare pensionsrätter. Även för andra socialförsäkringsförmåner, till exempel sjukpenning, finns det tak för intjäning, men de ligger lägre än det som gäller för det allmänna pensionssystemet.

Effekten av att det finns ett intjänandetak för pensionsrätter inom det allmänna pensionssystemet är att lönevaxling, det vill säga att växla bruttolön mot en extra premieinbetalning till tjänstepension, inte påverkar den allmänna pensionen om bruttoinkomsten efter växlingen är högre än 8,07 inkomstbasbelopp.

Om bruttoinkomsten ligger under 8,07 inkomstbasbelopp innebär lönevaxling lägre intjäning till allmän pension och det kan då vara mer förmånligt att spara till sin pension på annat sätt, exempelvis i en kapitalförsäkring.

För att den anställde inte ska gå miste om avsättningar till tjänstepension vid lönevaxling bör den lön som ligger till grund för tjänstepensionen utgöras av lönen före lönevaxling. På så sätt förlorar den anställde ingen tjänstepension genom att avstå bruttolön för lönevaxling.

Inom vissa tjänstepensionsavtal är det möjligt för den som lönevaxlar att placera sparandet i de för tjänstepensionen upphandlade fondförsäkringarna och traditionella försäkringarna, men det kan även ske på annat sätt, utanför valcentralerna, exempelvis via försäkringsförmedlare.

#### Särskilt om kompletterande försäkring för ersättning vid inkomstbortfall

Många anställda har via sin anställning och/eller medlemskap i ett fackförbund en kompletterande försäkring som innebär ersättning vid inkomstbortfall vid exempelvis sjukdom eller arbetslöshet för den del av inkomsten som ligger över intjänandetaken. I och med att bruttoinkomsten sjunker vid lönevaxling påverkas den kompletterande ersättningen från sådana inkomstförsäkringar. En del försäkringsföretag erbjuder kompletterande sjukförsäkring och premiefrielse för dem som lönevaxlar.

### 6.2 Arbetsgivares inställning till lönevaxling

Det är inte självklart att arbetsgivare erbjuder lönevaxling. Motiven för arbetsgivare att erbjuda lönevaxling uppges vanligen vara att de vill uppmuntra anställda att spara till en högre pension och att de vill vara en

Bland dem som har inkomster över intjänandetaket till allmän pension är det ungefär 13-17 procent som lönevaxlar.

attraktiv arbetsgivare. Skäl till att inte erbjuda löneväxling kan vara att det kan leda till ökade administrativa kostnader för arbetsgivaren.

Arbetsgivare får göra avdrag för pensionsavsättningar upp till 35 procent<sup>19</sup> av lönen, dock maximalt 10 prisbasbelopp. För en person med förmånsbestämd tjänstepension kan detta tak för arbetsgivarens avdragsrätt innebära en begränsning av utrymmet för löneväxling. Det gäller för det fall arbetsgivarens tjänstepensionspremier redan tar upp hela eller nästintill hela avdragsutrymmet.

### 6.3 Skatteeffekter

Arbetsgivare betalar arbetsgivaravgift för lön men inte för tjänstepension. På tjänstepensionspremier betalar arbetsgivare i stället särskild löneskatt<sup>20</sup> på 24,26 procent. Den är lägre än nivån på arbetsgivaravgifter, som vanligen ligger omkring 31-32 procent. Hur mellanskillnaden på knappt 6 procent<sup>21</sup> ska fördelas är en fråga för arbetsgivaren och den anställde, men den tillfaller vanligen den anställde.

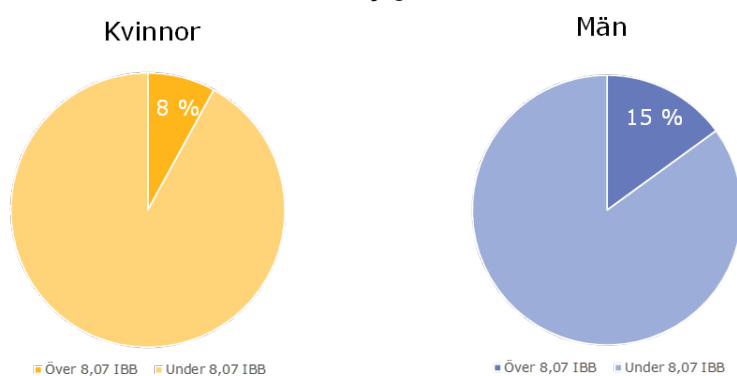
### 6.4 Omfattningen av löneväxling

Det finns inte någon samlad statistik över hur vanligt det är med löneväxling, vilket innebär att det är oklart både hur många som löneväxlar och hur mycket av sin lön som de växlar mot pensionssparande.

Omkring 20 procent av alla anställda (850 000 personer) i Sverige har inkomster över 8,07 inkomstbasbelopp. Det är dock inte alla dessa som i praktiken har möjlighet att löneväxla, eftersom bruttoinkomsten efter löneväxlingen bör överstiga 8,07 inkomstbasbelopp. Detta för att personen inte ska hamna under intjänandetaket för pensionsrätter i den allmänna pensionen. Till dessa kommer personer, för vilka utrymmet för löneväxling begränsas av arbetsgivarens avdragsrätt enligt ovan.

Omkring 8 procent av kvinnorna och 15 procent av männen har inkomster över intjänandetaket, se även diagram 4. Det innebär att det är fler män än kvinnor som i praktiken har möjlighet att löneväxla.

**Diagram 4** Fler män än kvinnor har möjlighet att löneväxla



<sup>19</sup> Inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>20</sup> Särskild löneskatt utgår på pensionskostnader som följer av utfästelse om tjänstepension.

<sup>21</sup> Nivån på arbetsgivaravgifterna har varierat över tid medan nivån på den särskilda löneskatten har varit densamma under lång tid. Skillnaden mellan arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt, det vill säga det som kan fördelas, uppgår till  $(1 + \text{arbetsgivaravgifter}) / (1 + \text{särskild löneskatt}) - 1 = (1 + 31,42\%) / (1 + 24,26\%) - 1 = 5,8$  procent. Att skillnaden inte blir (arbetsgivaravgifter - särskild löneskatt) följer av att det utgår särskild löneskatt på det växlade beloppet.

Källa: FASIT.

Inspektionen för socialförsäkringen uppskattar att 13-17 procent av dem med inkomster över intjänandetaket löneväxlar varje månad. Det motsvarar mellan 110 000 och 150 000 personer.<sup>22</sup> Uppskattningen baseras på en enkätundersökning.

Bland anställda med inkomst över taket finns det inte någon tydlig skillnad mellan könen när det kommer till vilka som löneväxlar. Av den lönestatistik som finns tillgänglig för offentliganställda framgår att kvinnor löneväxlar i större omfattning än män givet en viss inkomst. Sett till hela befolkningen är det vanligare med löneväxling bland män än bland kvinnor, en effekt av att män i genomsnitt har högre löner.<sup>23</sup>

Det genomsnittliga lönväxlingsbeloppet är omkring 4 000 kronor per månad, men spridningen är stor. Medianvärdet är 3 000 kronor. Bland offentliganställda löneväxlar kvinnor något högre belopp än män.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Löneväxling till tjänstepension (2022), Inspektionen för socialförsäkringen.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ibid.

## 7. De svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens investeringar

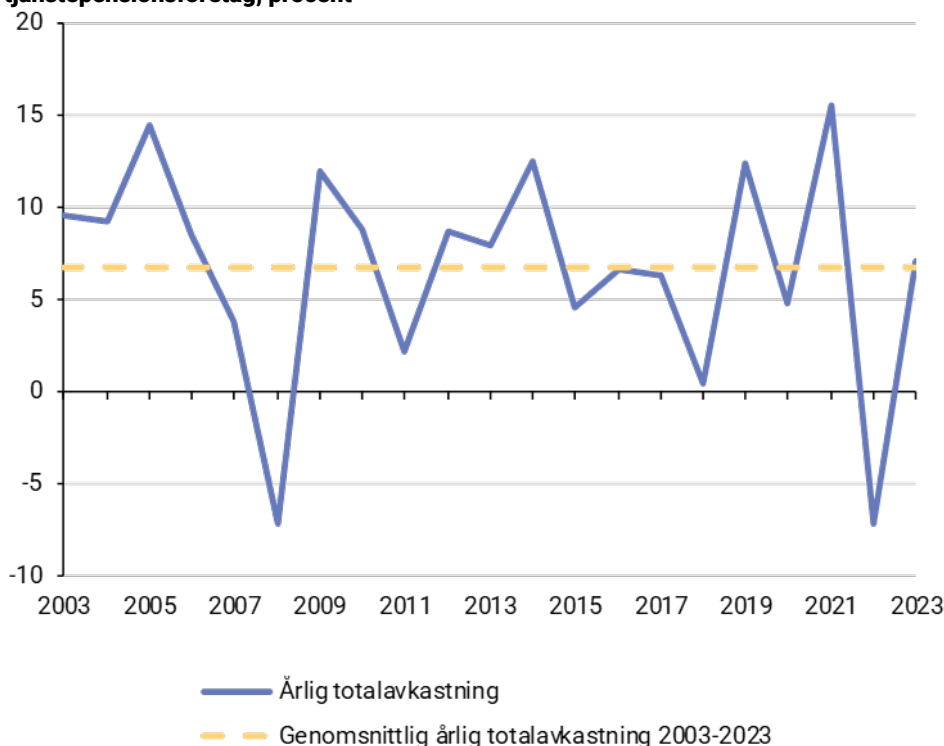
Avkastningen på de tillgångar som förvaltas av de svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen (företagen) är betydelsefull, eftersom den påverkar nivån på de framtida premieinbetalningarna (förmånsbaserad tjänstepension) och pensionsutbetalningarna (premiebaserad tjänstepension).

### 7.1 Den långsiktiga avkastningen över tid viktig

Företagen hade i slutet av 2023 finansiella tillgångar om drygt 6 300 miljarder kronor, vilket är mer än Sveriges BNP. Tillgångarna investeras i Sverige och i vår omvärld, huvudsakligen i aktier, värdepappersfonder, obligationer och fastigheter. Svenska tjänstepensionsföretag hade 2023 näst störst tillgångar i förhållande till BNP bland tjänstepensionsföretagen i Europa. Att företagen har så stora tillgångar beror på att premierna som betalas in sparas under många år och att det sparade kapitalet växer med avkastningen.

För pensionssparande är det den långsiktiga avkastningen över tid som är av betydelse för hur stora utbetalningarna blir. Som framgår av diagram 3 varierar avkastningen över tid (den blå linjen). Den genomsnittliga årliga avkastningen under de senaste 20 åren har varit 6,7 procent (den gula streckade linjen). Under 2023 var avkastningen 7,1 procent, det vill säga något högre än genomsnittet.

**Diagram 3** Avkastning på tillgångar förvaltade av svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretag, procent



Källa: Svensk Försäkring.

Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens tillgångar är till största delen relaterade till traditionell försäkring även om fond- och depåförsäkring har ökat under senare år. I slutet av 2023 var omkring 60 procent av försäkringsföretagens placeringstillgångar knutna till traditionell försäkring, 30 procent till fondförsäkring och resterande 10 procent till depåförsäkring.



# Bilaga 1. Aktuella inkomst- och prisbasbelopp

## Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet (IBB) avgör hur hög inkomst som försäkras i det allmänna pensionssystemet. IBB styr även storleken på avsättningar till tjänstepension inom kollektivavtalen.

Inkomstbasbeloppet speglar inkomstutvecklingen i samhället och fastställs varje år av regeringen i november för kommande år. Det är Pensionsmyndigheten som årligen beräknar inkomstindex och basbelopp och rapporterar till regeringen. Vid beräkning av inkomstbasbeloppet används Konjunkturinstitutets prognos för inkomstutvecklingen kommande år.

I tabellen nedan redovisas de inkomstbasbelopp som är aktuella inom det allmänna pensionssystemet och inom de fyra största tjänstepensionsavtalen för de fem senaste åren.

IBB avgör hur hög inkomst som försäkras i det allmänna pensionssystemet och hur höga avsättningarna till tjänstepension inom kollektivavtalen blir.

### Inkomstbasbelopp 2020-2024, kronor

		2020	2021	2022	2023	2024
1	IBB	66 800	68 200	71 000	74 300	76 200
7,5	IBB	501 000	511 500	532 500	557 250	571 500
8,07	IBB	539 076	550 374	572 970	599 601	614 934
10	IBB	668 000	682 000	710 000	743 000	762 000
20	IBB	1 336 000	1 364 000	1 420 000	1 486 000	1 524 000
30	IBB	2 004 000	2 046 000	2 130 000	2 229 000	2 286 000

8,07 IBB anger intjänandetaket för allmän pension. För inkomster över intjänandetaket tjänas inga ytterligare pensionsrätter in inom det allmänna pensionssystemet.

7,5 IBB anger den högsta pensionsgrundande inkomsten. Det är inkomsten minskad med allmän pensionsavgift som uppgår till 7 procent. Skälet till att den pensionsgrundande inkomsten är lägre än inkomsten är att det ges en skattereduktion för den allmänna pensionsavgiften på 7 procent.

Vid 7,5 IBB går även gränsen inom tjänstepensionsavtalen för hur stor avsättning som görs till tjänstepension. Inom de flesta premiebestämda (avgiftsbestämda) avtal gäller att avsättningen upp till 7,5 IBB är 4,5 procent. Över 7,5 IBB upp till 30 IBB är avsättningen till de premiebestämda (avgiftsbestämda) avtalen vanligen 30 procent.



## Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet (PBB) används bland annat inom skattesystemet och inom socialförsäkringen. PBB avgör till exempel hur stora avsättningar till tjänstepension som är avdragsgilla för arbetsgivaren.

Prisbasbeloppet följer prisutvecklingen i samhället och fastställs varje år av regeringen i september för kommande år. Det är Statistiska centralbyrån (SCB) som beräknar prisbasbeloppet med utgångspunkt i förändringen av konsumentprisindex.

PBB används inom skattesystemet.

PBB avgör t.ex. hur höga avsättningar till tjänstepension som är avdragsgilla för arbetsgivaren

### Prisbasbelopp 2020-2024, kronor

		2020	2021	2022	2023	2024
1	PBB	47 300	47 600	48 300	52 500	57 300
7,5	PBB	354 750	357 000	362 250	393 750	429 750
10	PBB	473 000	476 000	483 000	525 000	573 000
20	PBB	946 000	952 000	966 000	1 050 000	1 146 000
30	PBB	1 419 000	1 428 000	1 449 000	1 575 000	1 719 000

Det förekommer att så kallade frivilliga, ej kollektivavtalade, tjänstepensionsavtal där premierna är kopplade till prisbasbeloppet, men de är förhållandevis ovanliga.



Svensk Försäkring

Svensk Försäkring Box 24043, Karlavägen 108, 104 50 Stockholm

Tel 08 522 785 00

[www.svenskforsakring.se](http://www.svenskforsakring.se)