

TJÄN- STE- PENSION

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

Förord

Tjänstepension är ett komplement till den allmänna pensionen och den har över tid kommit att få en 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 löneväxling att bli betydligt vanligare. Rapporten avslutas med en beskrivning av förutsättningar för löneväxling och en uppskattning av hur vanligt det är.

Stockholm, 16 januari 2026

Eva Erlandsson, senior ekonom, Svensk Försäkring

Innehåll

Förord.....	2
1. Det svenska pensionssystemet	5
1.1 Pensionen kommer från olika håll.....	5
1.2 Tjänstepensionen viktig för försörjningen som pensionär	6
2. Olika sätt att trygga tjänstepension	9
2.1 Inkomstskattelagen sätter gränserna	9
2.2 Premie till pensionsförsäkring	10
2.3 Avsättning i balansräkning	10
2.4 Överföring till pensionsstiftelse	11
2.5 Pensionsutfästelse genom direktpension.....	11
3. Livförsäkrings- och tjänstepensions-företagen viktiga aktörer inom tjänstepension	13
3.1 Utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare	13
3.2 Förutsättningar för att agera på den svenska försäkringsmarknaden	14
4. Kollektivavtalad tjänstepension.....	15
4.1 Vad regleras i kollektivavtalen?	15
4.2 Arbetsmarknadens parter.....	15
4.3 De fyra största pensionsplanerna.....	16
4.4 Förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension.....	18
5. Stadigt ökande sparande till pension	28
5.1 Ökad livslängd leder till ökat sparande.....	28
5.2 Allt fler har inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp.....	28
5.3 Lönevaxling blir allt vanligare	28
5.4 Införande av flexpension och deltidspension	29
5.5 Tjänstepensionsavsättningarna blir "synliga"	29
6. Lönevaxling	30
6.1 Förutsättningar för lönevaxling	30
6.2 Arbetsgivares inställning till lönevaxling	30
6.3 Skatteeffekter.....	31
6.4 Omfattningen av lönevaxling	31
7. De svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens investeringar	34
7.1 Den långsiktiga avkastningen över tid viktig	34
Bilaga 1. Aktuella inkomst- och prisbasbelopp.....	36

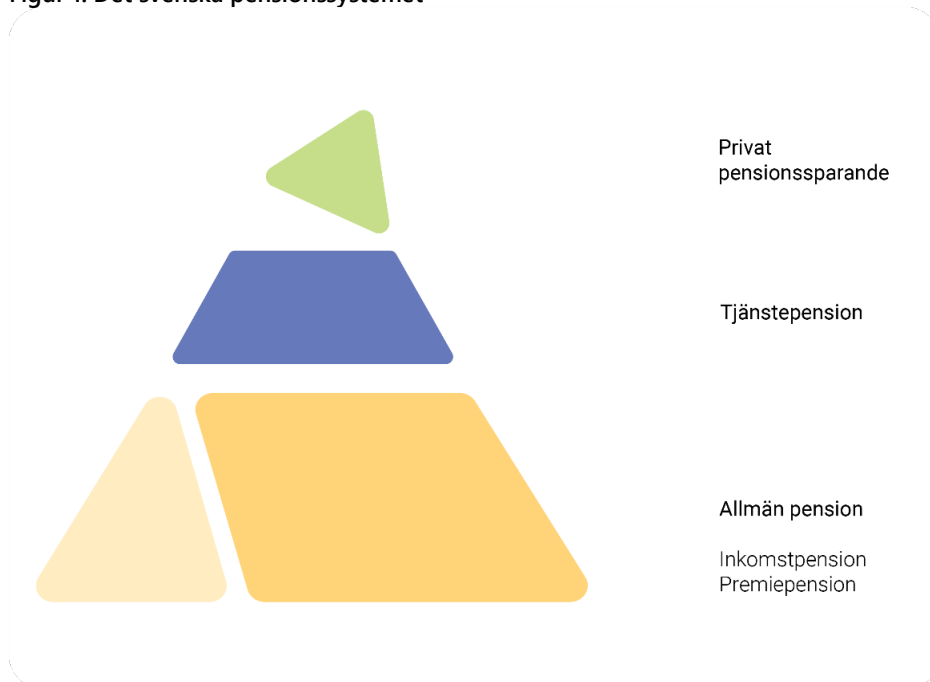
1. Det svenska pensionssystemet

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.¹ Dessa delar är inkomstgrundande, vilket innebär att de grundas på alla inkomster som utgör underlag för skatt.

Figur 1. Det svenska pensionssystemet



Källa: Egen bearbetning av figur från Pensionsmyndigheten.

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

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

Inkomstpension och premiepension ligger inom ålderspensionssystemet som är finansiellt skilt från statens budget. De finansieras genom en ålderspensionsavgift på 10,21 procent och en allmän pensionsavgift på 7 procent av lönen.² Därutöver finns det skattefinansierade förmåner för pensionärer och förmåner till efterlevande³ för de fall då 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.

¹ 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.

² Det motsvarar 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten, vilket följer av att det ges en skattereduktion för den allmänna pensionsavgiften. Ålderspensionsavgiften tas ut på hela lönen medan den allmänna pensionsavgiften tas ut upp till 8,07 inkomstbasbelopp.

³ Garantipension, bostadstillägg för pensionärer, åldreförsörjningsstöd, inkomstpensionstillägg och efterlevandepension.

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 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 (se vidare avsnitt 2).

Fram till 2016 fanns det ekonomiska drivkrafter till 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

Utvecklingen av pensionsinbetalningar är nära kopplad till utvecklingen av sysselsättningen och löneutvecklingen. I högkonjunktur ökar sysselsättningen och lönesumman och därmed även pensionsinbetalningarna till såväl allmän pension som till tjänstepension.

Under 2024 betalades det in totalt 304 miljarder kronor till tjänstepension och privat pensionsförsäkring och 409 miljarder kronor till det allmänna pensionssystemet. De sammanlagda inbetalningarna på 713 miljarder kronor motsvarar 11 procent av Sveriges BNP.⁴

De sammanlagda utbetalningarna från allmän pension, tjänstepension, privat pensionsförsäkring uppgick under samma period till 608 miljarder kronor (diagram 1).⁵

Pensionsmyndigheten betalade under 2024 ut drygt 389 miljarder kronor i inkomst- och premiepension till personer i åldern 55 år och äldre (blå och gula staplar). Utbetalningarna från tjänstepensionsförsäkring och privat pensionsförsäkring uppgick till 219 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 31 procent och andelen förväntas öka framöver eftersom sparandet i tjänstepension har ökat under det sista decenniet, se vidare avsnitt 5.

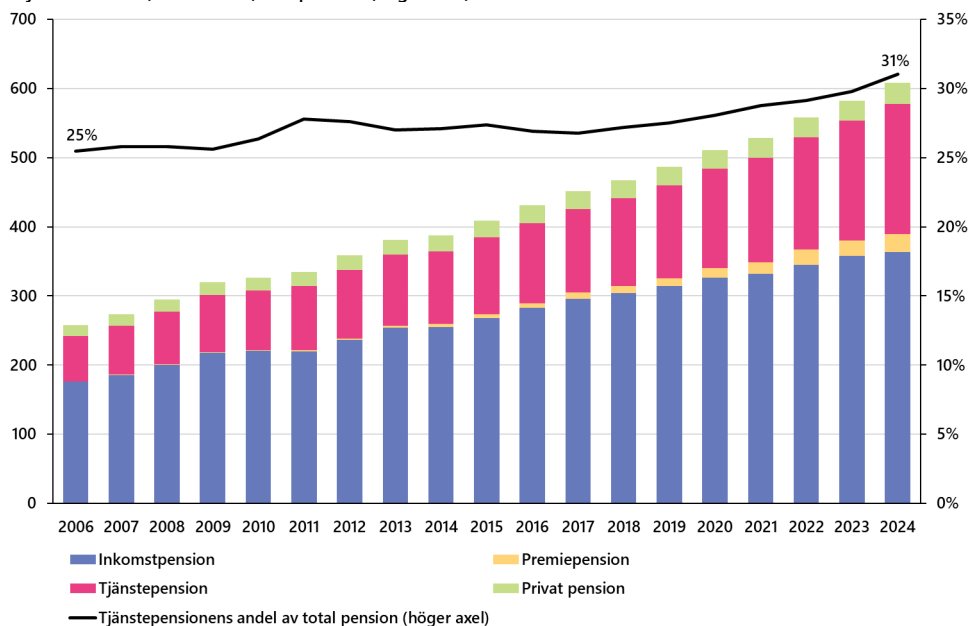
Det betalades in 304 miljarder kronor i premier till tjänstepensionsförsäkring och privat pensionsförsäkring 2024.

⁴ Sveriges pensioner 2006–2024, Pensionsmyndigheten. I fall då pensionsutfästelser har tryggats på annat sätt än genom pensionsförsäkring saknas i vissa fall underlag för avsättningar till tjänstepension. Det rör framför allt förmånsbestämda tjänstepensioner som tryggats genom överföring till pensionsstiftelse.

⁵ Uppgifter om utbetalda tjänstepensioner är i stort sett fullständiga, men det är inte möjligt att se vilka utbetalningar som kommer från vilken tryggnadsform. Till det kommer att även utbetalad efterlevandepension kan ingå. Se vidare Sveriges pensioner 2006–2024, Pensionsmyndigheten.

Diagram 1. Pensionsutbetalningar samt tjänstepensionens andel av totala pensionsutbetalningar 2006–2024

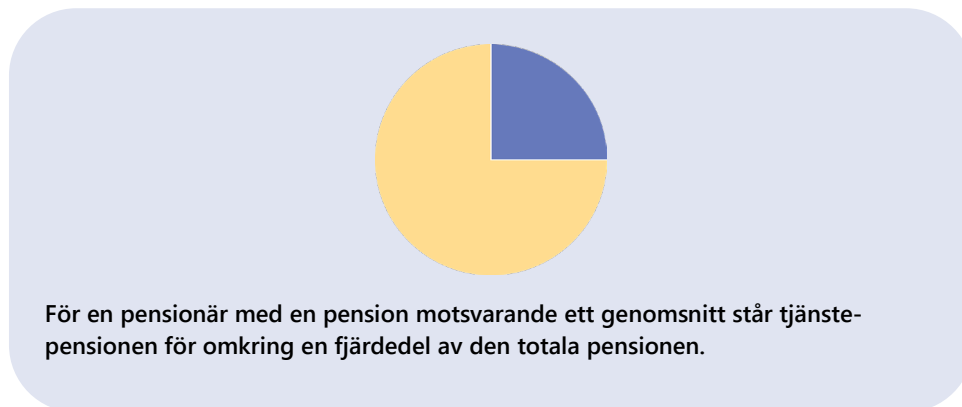
Miljarder kronor (vänster axel) och procent (höger axel)



Källa: Pensionsmyndigheten och Svensk Försäkring.

För en pensionär med en pension på genomsnittlig nivå uppgår tjänstepensionen i dag till omkring en fjärdedel av den totala pensionsinkomsten.⁶

Figur 2 Tjänstepensionens betydelse för den totala pensionen



Källa: Pensionsmyndigheten.

⁶ 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 enligt inkomstskattelagen.

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 sätt⁷:

- 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.⁸ 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, den anställda, beskattas när pensionen betalas ut.

Sparandet till tjänstepension 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 pensions-sparande (IPS) eller en pensionsförsäkring. Företagare, som driver aktiebolag, har möjlighet att spara i form av en pensionsförsäkring enligt samma begränsningar eller genom så kallad direktpension i företaget (se vidare avsnitt 2.5).

Begränsningar vad gäller utbetalning av ålderspension

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

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

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

⁷ 28 kap. Inkomstskattelagen (1999:1229).

⁸ Se bilaga 1 för aktuella prisbasbelopp och inkomstbasbelopp.

eller med stigande belopp.⁹ Syftet med förbudet mot att sänka utbetalningarna under den inledande femårsperioden är att utbetalningarna ska tillgodose ett varaktigt pensioneringsbehov.

En möjlighet till pausad tjänstepension har införts

Från och med den 1 januari 2025 är det möjligt att göra uppehåll i en påbörjad utbetalning av pension och att ändra utbetalningstiden efter att den har påbörjats. Förhoppningen är att detta ska göra det enklare för en pensionär att börja arbeta igen efter pensioneringen, vilket bidrar till att dels stärka pensionernas storlek, dels främja arbetslinjen samtidigt som äldre personers kompetens kan tillvaratas på arbetsmarknaden.

Det har sedan tidigare funnits en möjlighet att pausa uttaget av allmän pension, men det har utnyttjats i begränsad utsträckning. Det finns skäl att förvänta sig att möjligheten att pausa tjänstepensionen kommer att nyttjas i högre utsträckning än så. Det kommer att utvecklas närmare i kommande rapporter.

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 tjänstepensionsförsäkringar. Försäkringar från tidigare anställningar, som det inte längre görs inbetalningar till, 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 överensstämja med nuvärdet av pensionsutfästelserna.

⁹ 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).

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

2.5 Pensionsutfästelse genom direktpension

Vid sidan av ovan nämnda tryggandeformer 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 anställda beskattas för pensionen när den betalas ut.

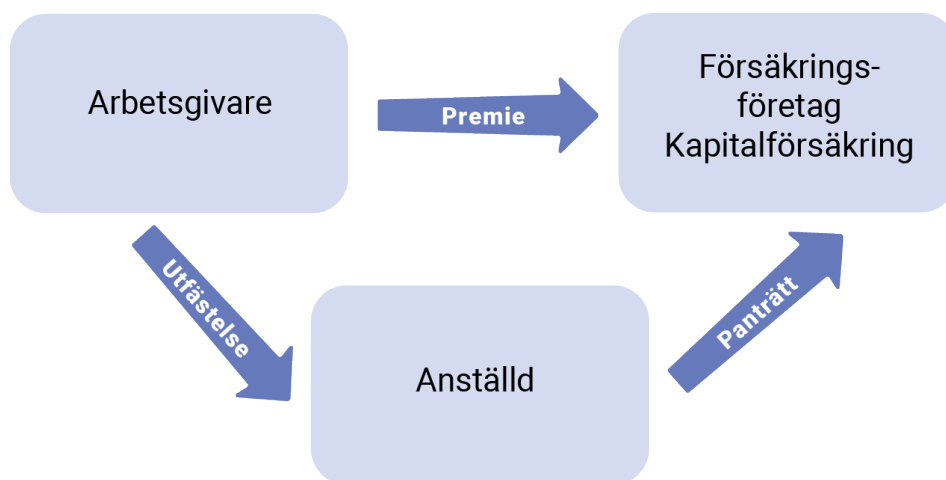
Kapitalförsäkring den vanligaste formen för direktpension

En arbetsgivares löfte om direktpension innebär att arbetsgivaren har en skuld gentemot den anställda. I många fall anges i pensionsavtalet att löftet ska säkerställas med en finansiell tillgång och det vanligaste är att den anställda får en panträtt i en arbetsgivarägd kapitalförsäkring. Det är framför allt mindre och medelstora företag som väljer att teckna en kapitalförsäkring.

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

Förhållandet mellan de olika parterna vid en pensionsutfästelse där den anställda 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 anställda som har panträtt i kapitalförsäkringen.

Figur 3. Säkerställande av direktpension genom arbetsgivarägd kapitalförsäkring



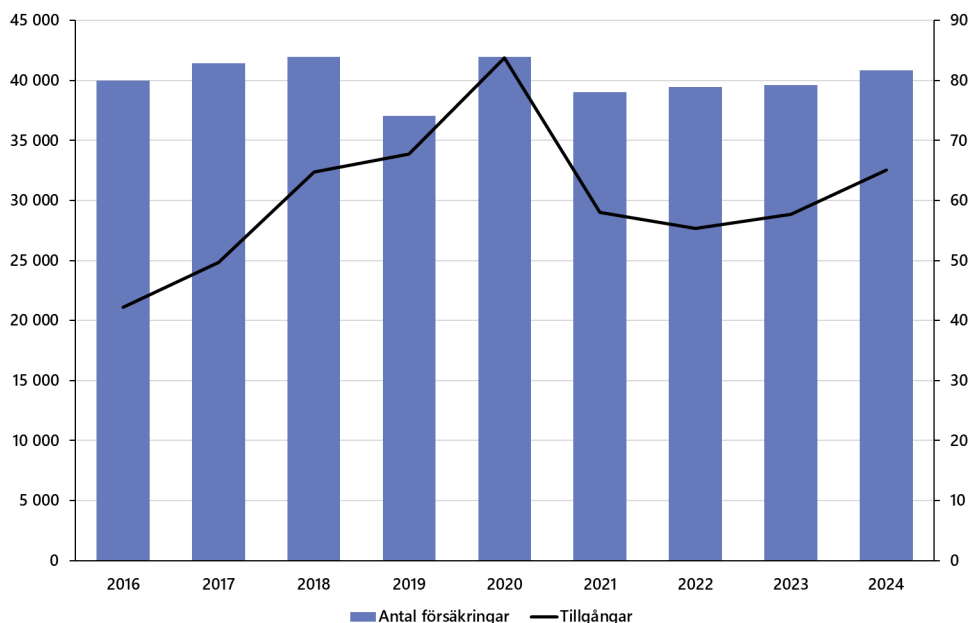
Källa: Skatteverket.

Pensionsutfästelse genom direktopension behöver inte uppfylla de kvalitativa villkoren gällande utbetalning för att den ska vara avdragsgill som kostnad. Det innebär att direktopension 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.

Under 2024 uppgick premieinbetalningarna till kapitalförsäkring i form av direktopension till 8,2 miljarder kronor.¹⁰ De utgör omkring 3 procent av de totala premieinbetalningarna. Antalet avtal om direktopension har legat på ungefär samma nivå sedan 2016 och uppgick till 40 800 avtal i slutet av 2024. Tillgångarna i direktopension har under samma period ökat med 54 procent till mer än 65 miljarder kronor.

Diagram 2. Kapitalförsäkring för direktopension, bestånd och tillgångar

Antal försäkringar (vänster axel) och tillgångar i miljarder kronor (höger axel)



Källa: Finansinspektionen och Svensk Försäkring.

¹⁰ Svensk Försäkring och Finansinspektionen.

3. Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen viktiga aktörer inom tjänstepension

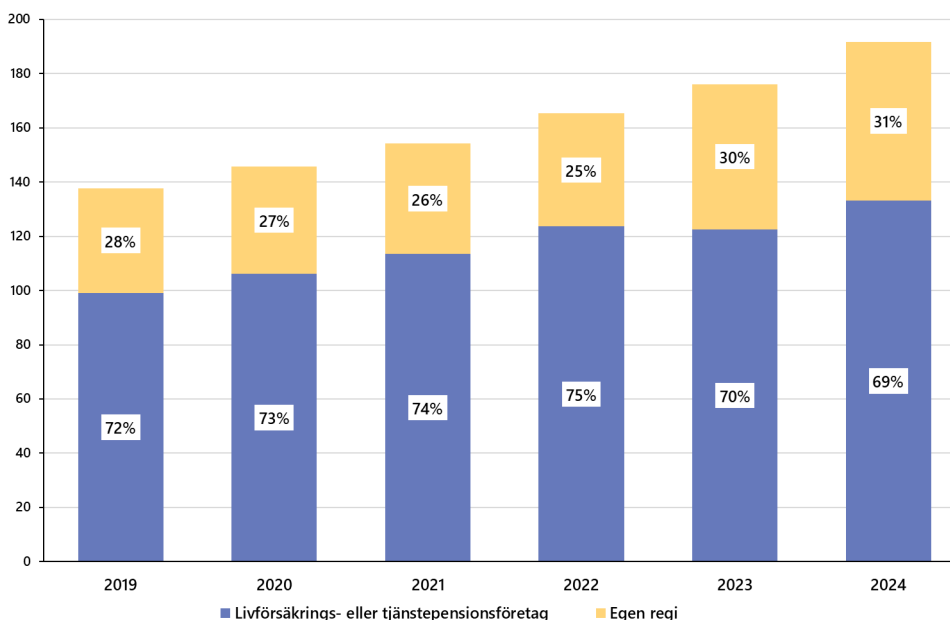
Det vanligaste sättet att trygga tjänstepension är att arbetsgivaren betalar in premier till en pensionsförsäkring i ett livförsäkrings- eller tjänstepensions-företag, som förvaltar kapitalet till dess att det är dags för utbetalning.

3.1 Utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare

I diagram 3 redovisas utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare för perioden 2019 till 2024. Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen stod 2024 för omkring 69 procent av totalt utbetalda tjänstepensioner mätt i kronor. Tjänstepension som tryggats i egen regi (avsättning i balansräkning respektive överföring till pensionsstiftelse) stod för resterande 31 procent.

Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen står för omkring 69 procent av totalt utbetalad tjänstepension.

Diagram 3 Utbetalad tjänstepension fördelat på utbetalare 2019–2024, miljarder kr



Källa: Skatteverket.

I slutet av 2024 fanns det totalt drygt 57 miljoner försäkringar inom pensions- och livförsäkring. Mer än hälften av dessa, omkring 30,4 miljoner var tjänstepensionsförsäkringar. Därutöver fanns det 6,0 miljoner kapitalförsäkringar och 1,8 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 eller tjänstepensionsverksamhet måste få tillstånd av Finansinspektionen.¹¹ Tillstånd kan ges till ett försäkringsaktiebolag, ett ömsesidigt försäkringsbolag eller en försäkringsförening respektive 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.¹²

¹¹ Försäkringsrörelselagen (2010:2043) respektive lagen (2019:742) om tjänstepensionsföretag (LTF).

¹² 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 Ledarna¹³ av förhandlings- och samverkansrådet PTK. PTK består av 26 fackförbund som representerar över en miljon medlemmar.

För arbetare företräder LO 1,4 miljoner medlemmar 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.
3. KAP-KR eller AKAP-KR gäller för anställda inom kommun, region eller företag som ingår i Sobona¹⁴.
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. Planen innehåller två delar: ITP 1 som är en premiebestämd pensionsplan och ITP2 som är en förmånsbestämd pensionsplan.

¹³ Ett fackförbund för bara chefer.

¹⁴ Sobona är en arbetsgivarorganisation som företräder företag som arbetar på uppdrag av kommuner och regioner i förhandlingar om löner och arbetsvillkor.

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 offentliganställda 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, 7 miljoner	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, For, SPV, Pensionsvalet.

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

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 anställda 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 bildades det gemensamma bolaget Kollektivavtalsinformation Sverige AB 2019. Det partsägda bolaget verkar under namnet Avtalat. 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.

Avtalat har övertagit Collectums tidigare uppdrag att skicka ut årsbesked till privatanställda tjänstemän inom ITP och idag gör dessa tjänstemän 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 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

Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Alecta	Handelsbanken Liv
AMF	Länsförsäkringar
Folksam	Nordea Liv och Pension
Nordea Liv och Pension	SPP
SPP	Swedbank Försäkring

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 i viss utsträckning 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 försäkring¹⁵ och/eller fondförsäkring¹⁶.

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 tjänstepensionsavtalen 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.

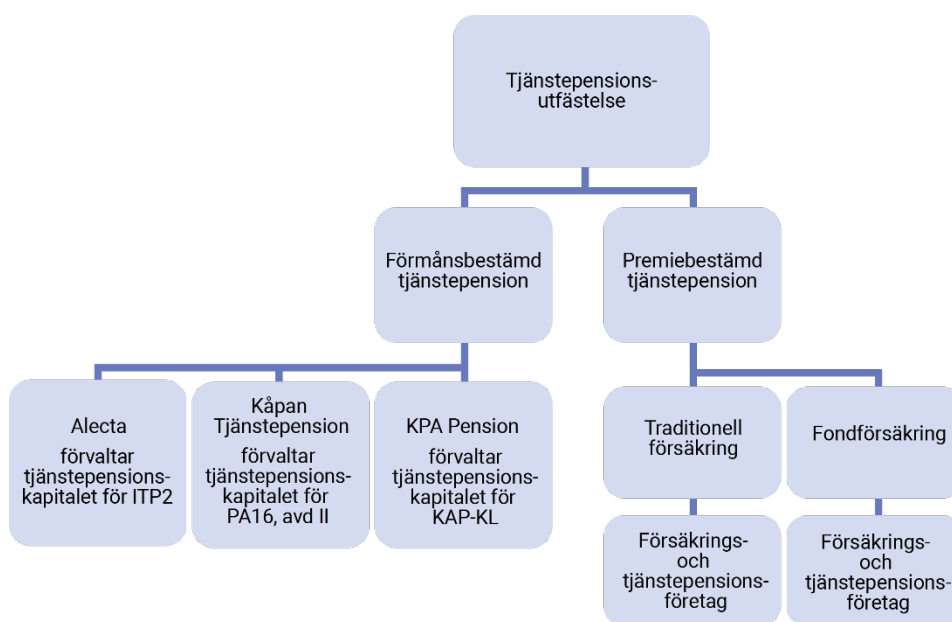
För den premiebestämda tjänstepensionen gäller att det inom de fyra största kollektivavtalsområden finns ett icke-valsalternativ, en traditionell försäkring. Den förvaltas av tjänstepensionsföretagen Alecta för avtalsområde ITP, av AMF för Avtalspension SAF-LO, av Kåpan Pensioner för PA16 respektive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

I figur 4 illustreras de inblandade aktörerna inom förmånsbestämd och premiebestämd tjänstepension.

¹⁵ 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.

¹⁶ Inom fondförsäkring innebär regelverken begränsningar för investeringar i onoterade tillgångar.

Figur 4 Aktörerna inom förmåns- och premiebestämd tjänstepension*

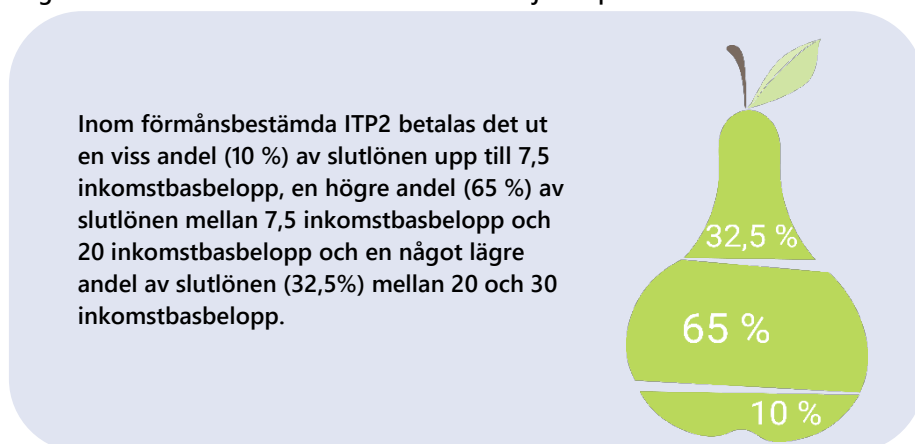


* De som omfattas av KAP-KL har möjlighet att välja en annan förvaltare än KPA.
Källa: Svensk Försäkring.

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 anställda själv väljer placering för.

Figur 5 Förmån från förmånsbestämd tjänstepension



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.

Tabell 4 **Förmånsbestämda pensionsavtal inom de tre största pensionsavtalen, ålderspension 2026***

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 (statlig sektor), tulltjänsteman	Lärare, sjuksköterska, brandman
Avtalstillhörighet, födelseår	–1978	1943–87	–1985**
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		
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 %
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 (Förmånsbestämd) 23–69 år (Premiebestämd)	28–65 år (Förmånsbestämd) 21- år (Premiebestämd)
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 (Förmånsbestämd) 62 år (Premiebestämd)
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 för ITP2, 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.

***Val av annat pensionsbolag möjligt.

Värdesäkring av förmånsbestämd tjänstepension

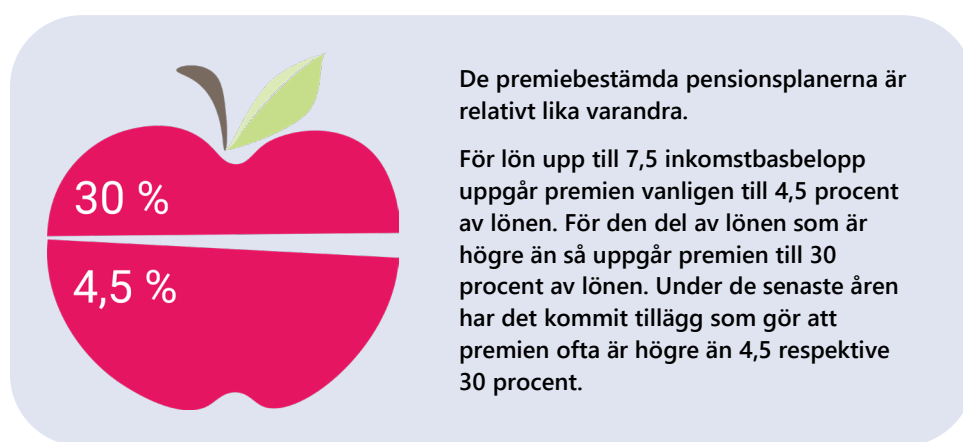
För förmånsbestämd tjänstepension under utbetalning eller intjänad pension i form av fribrev sker vanligen så kallad värdesäkring. Det innebär att pensionsförmånen justeras i förhållande till inflationen i syfte att upprätthålla köpkraften.

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.

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, tjänar in ålderspension för lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp, men inte däröver.

Figur 6 Inbetalda premier till premiebestämd tjänstepension



Under åren har det tillkommit olika kompletterande lösningar, så kallad flexpension och deltidspension 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 både i traditionell försäkring och fondförsäkring. För privatanställda arbetare (SAF-LO) och anställda i kommun och region gäller att den anställde, för hela kapitalet, fritt får välja om det 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 2026*

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–**
Premieinbetalning pensionsmedförande lön <i>upp till</i> 7,5 IBB	4,5%	4,5%	Valbar: 2,5% Tjänste: 2%	6 %
Premieinbetalning pensionsmedförande lön <i>över</i> 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	62 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-valsalterativ)	Alecta	AMF	Kåpan Tjänstepension	KPA Pension

*Tabellen ger en översiktlig beskrivning av de olika avtalsområdena. För en mer utförlig beskrivning, se exempelvis Avtalat.se för ITP1 och Avtalspension SAF-LO, Spv.se för PA16 och 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.

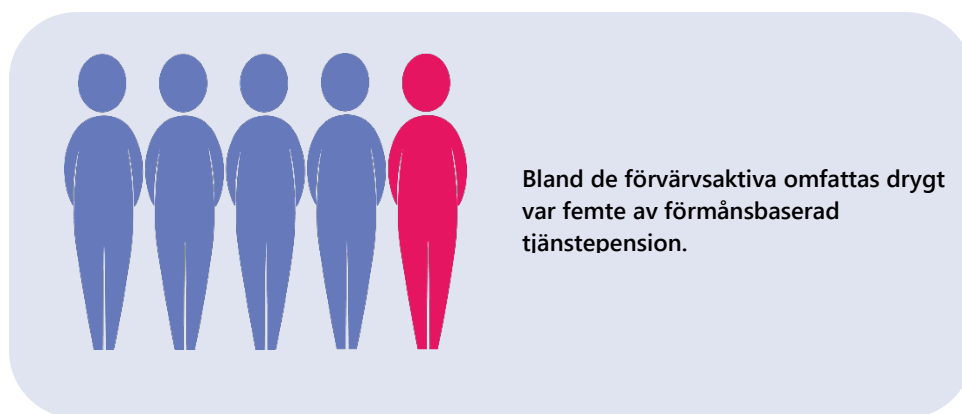
Ökande andel premiebestämd tjänstepension

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.

Under 2024 uppgick premieinbetalningarna till premiebestämda tjänstepensioner till 242 miljarder kronor medan så kallade tekniska premier för förmånsbestämda tjänstepensioner uppskattades uppgå till 61 miljarder kronor.¹⁷

I takt med att de åldersgrupper som omfattas av förmånsbestämd tjänstepension slutar förvärvsarbete 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 7 Andel av aktiva förvärvsarbetande med förmånsbestämd tjänstepension



Källa: SPV, PTK, AMF och SKR.

Inom avtalen för privatanställda tjänstemän, ITP, gäller att det betalas in premier till livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen för 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, det vill säga 1 500 000 anställda, omfattas av premiebestämd tjänstepension.

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 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).¹⁸

¹⁷ Sveriges pensioner 2006–2024, Pensionsmyndigheten.

¹⁸ SPV, PTK, AMF och SKR.

Totalt omfattas därmed i dag omkring 80 procent av de förvärvsaktiva av premiebestämd tjänstepension (se även tabell 6).

Tabell 6 **Premieinbetalningar till premiebestämd respektive
förmånsbestämd tjänstepension**

	ITP	SAF-LO	PA16	AKAP- KR/AKAP-KL	Totalt
Premiebestämd	1 500 000	1 500 000	90 000	1 080 000	790 000
Förmånsbestämd	400 000	-	270 000	120 000	3 570 000
Totalt	1 300 000	1 500 000	360 000	1 200 000	4 360 000

5. Stadigt ökande sparande till pension

I takt med att sysselsättningen och lönerna ökar, ökar även sparandet till tjänstepension, men det finns även andra förklaringar till att avsättningarna till tjänstepension har ökat över tid och sannolikt kommer fortsätta att göra det, både räknat i kronor och som andel av den totala pensionen.

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 1956.¹⁹ 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. För avtalet avseende anställda inom staten (PA16) saknas en nedre åldersgräns men det finns en övre åldersgräns. Den har anpassats till den så kallade LAS-åldern, det vill säga upp till den ålder då en anställd har rätt att kvarstå i sin 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 från och med 2016 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.

¹⁹ Försäkringar i Sverige 2014/2023, s. 39, Svensk Försäkring.

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 orka vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna.

Flexpension innehåller två delar. Det handlar om dels extra avsättningar till tjänstepension, dels öppnar det upp för en möjlighet att mot slutet av arbetslivet gå ner i arbetstid, vanligtvis från 62 eller 63 års ålder. Det är arbetsgivarens beslut huruvida den minskade arbetstiden ska beviljas.

Av dagens 650 avtal finns möjlighet till deltids- eller flexpension i omkring 250 avtal.²⁰ 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 inom flera pensionsplaner. 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 gradvisa övergången från förmånsbestämda till premiebestämda pensioner är att det sker en utfasning av utfästelser som tidigare har tryggats i egen regi i exempelvis balansräkningen. Det är i stället den anställda som väljer placering. Det innebär att premieinbetalningarna till livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen ökar och synliggörs som finansiella tillgångar hos livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen.

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

²⁰ Medlingsinstitutet, december 2023.

6. Löneväxling

Löneväxling 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. Löneväxling har blivit mer vanligt sedan det privata pensionssparandet avskaffades 2016.

6.1 Förutsättningar för löneväxling

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 löneväxling, 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 löneväxling 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 löneväxling bör den lön som ligger till grund för tjänstepensionen utgöras av lönen före löneväxling. På så sätt förlorar den anställde ingen tjänstepension genom att avstå bruttolön för löneväxling.

Inom vissa tjänstepensionsavtal är det möjligt för den som löneväxlar 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 löneväxling påverkas den kompletterande ersättningen från sådana inkomstförsäkringar. En del försäkringsföretag erbjuder kompletterande sjukförsäkring och premiebefrielse för dem som löneväxlar.

6.2 Arbetsgivares inställning till löneväxling

Det är inte självklart att arbetsgivare erbjuder löneväxling. Motiven för arbetsgivare att erbjuda löneväxling 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 löneväxlar.

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 procent²¹ 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 löneskatt²² på 24,26 procent. Den är lägre än nivån på arbetsgivaravgifter, som vanligen ligger på omkring 31-32 procent av lönesumman. Hur mellanskillnaden på knappt 6 procent²³ 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. Dessa kan ha en skattemässig fördel av att löneväxla.

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 arbetsgivares avdragsrätt enligt ovan.

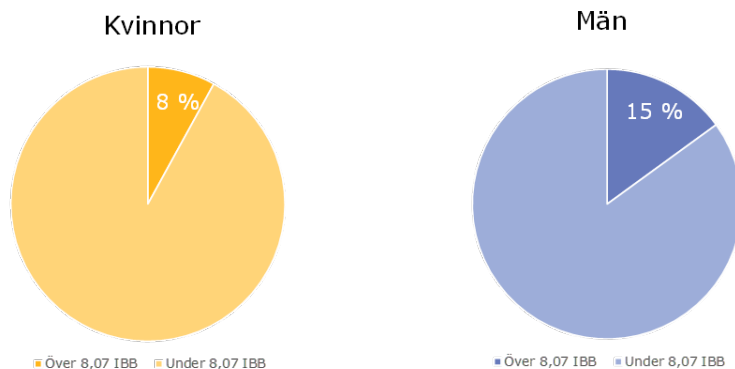
Omkring 8 procent av kvinnorna och 15 procent av männen har inkomster över intjänandetaket, se även diagram 4. Det innebär att det är fler män än kvinnor som i praktiken har möjlighet att löneväxla.

²¹ Inkomstskattelagen (1999:1229).

²² Särskild löneskatt utgår på pensionskostnader som följer av utfästelse om tjänstepension.

²³ 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.

Figur 8 Fler män än kvinnor har möjlighet att löneväxla



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.²⁴ 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 högre 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.²⁵

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.²⁶

²⁴ Löneväxling till tjänstepension (2022), Inspektionen för socialförsäkringen.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

7. De svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens investeringar

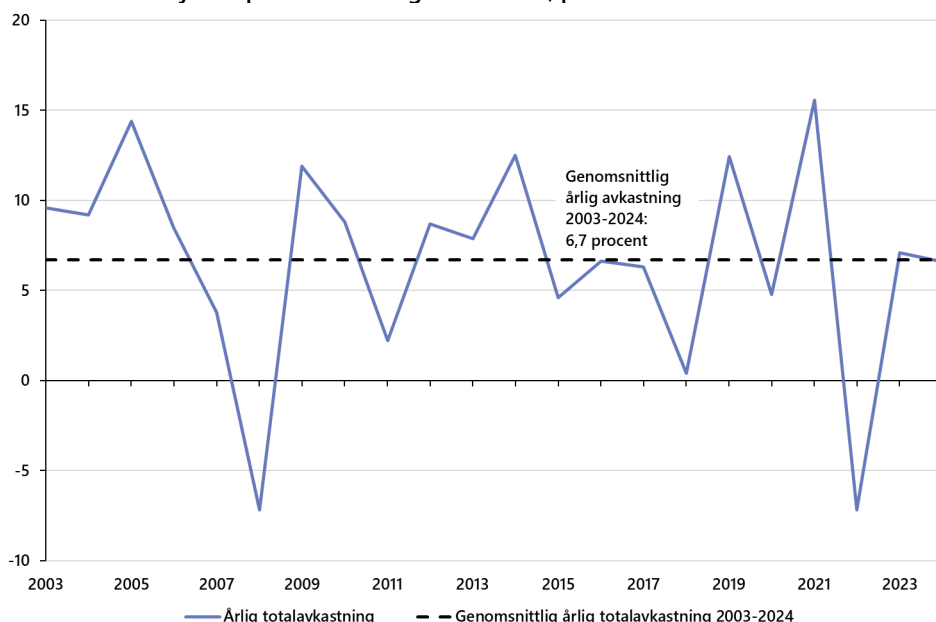
Avkastningen på de tillgångar som förvaltas av de svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagen (företagen) är betydelsefull, eftersom den påverkar nivån på de framtida premieinbetalningarna (förmånsbaserad tjänstepension) och pensionsutbetalningarna (premiebaserad tjänstepension).

7.1 Den långsiktiga avkastningen över tid viktig

Företagen hade vid slutet av september 2025 finansiella tillgångar om drygt 8 000 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 2024 näst störst tillgångar i förhållande till BNP bland tjänstepensionsföretagen i Europa.²⁷ 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 streckade linjen). Den genomsnittliga årliga avkastningen har sedan 2003 varit 6,7 procent. Under 2024 var avkastningen 6,6 procent, det vill säga i stort sett samma som genomsnittet.

Diagram 4 Avkastning på tillgångar förvaltade av svenska livförsäkrings- och tjänstepensionsföretag 2003–2024, procent



Källa: Svensk Försäkring.

Livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens tillgångar är till största delen relaterade till traditionell försäkring även om fond- och depåförsäkring har

²⁷ Enligt statistik från EIOPA och Eurostat.

ökat under senare år. I slutet av september 2025 var omkring 60 procent av livförsäkrings- och tjänstepensionsföretagens placeringstillgångar knutna till traditionell försäkring, 30 procent till fondförsäkring och resterande 10 procent till depåförsäkring.

Figur 9 Genomsnittlig årlig avkastning 2003–2024



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 2022-2026, kronor

		2022	2023	2024	2025	2026
1	IBB	71 000	74 300	76 200	80 600	83 400
7,5	IBB	532 500	557 250	571 500	604 500	625 500
8,07	IBB	572 970	599 601	614 934	650 442	673 038
10	IBB	710 000	743 000	762 000	806 000	834 000
20	IBB	1 420 000	1 486 000	1 524 000	1 612 000	1 668 000
30	IBB	2 130 000	2 229 000	2 286 000	2 418 000	2 502 000

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.

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

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.

Prisbasbelopp 2022-2026, kronor

		2022	2023	2024	2025	2026
1	PBB	48 300	52 500	57 300	58 800	59 200
7,5	PBB	362 250	393 750	429 750	441 000	444 000
10	PBB	483 000	525 000	573 000	588 000	592 000
20	PBB	966 000	1 050 000	1 146 000	1 176 000	1 184 000
30	PBB	1 449 000	1 575 000	1 719 000	1 764 000	1 776 000

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

Prisbasbeloppet (PBB) används inom skattesystemet.

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



Svensk Försäkring

Svensk Försäkring Box 24043, Karlavägen 108, 104 50 Stockholm

Tel 08 522 785 00

www.svenskforsakring.se