

Lönedokument till handbok ITP 1, ITP 2 + ITPK

I det här dokumentet ser du exempel på vilka löneslag du ska rapportera inom ITP 1 respektive ITP 2 + ITPK. Alla olika benämningar på löneslag som förekommer idag finns inte med eftersom samma lönetillägg kan benämnas olika hos olika företag.

Den grundläggande principen är att lön och tillägg till lön är pensionsmedförande och att kostnadsersättningar som betalas ut via lön *inte* är det. Här anger vi olika lönebegrepp och definitioner på löneslag samt om de är pensionsmedförande eller inte inom ITP.

För respektive avdelning inom ITP ska följande lön rapporteras:

- För ITP 1 är det den utbetalda bruttolönen varje månad som ska rapporteras. Vid anmälan av en ny medarbetare ska även den avtalade lönen anges.
- För ITP 2 + ITPK är det årslönen som ska rapporteras.

LÖNESLAG	Information om löneslaget	ITP 1	ITP 2
Aktietilldelning Aktier direkt tilldelad den anställda	Tilldelning som utlöser beskattning vid tilldelningstidpunkten	Nej	Nej
Arbetsledartillägg	Lönetillägg, fast eller tillfälligt, för utökat ansvar	Ja	Ja
Arvode (t.ex. för examensarbete, styrelsearvode och liknande)	Ersättning som utgår till en icke anställd för utfört arbete	Nej	Nej
Avgångsvederlag	Utbetalning i samband med avgång ur tjänst. Obs! Lön som betalas till arbetsbefriad är <i>inte</i> är att se som avgångsvederlag för ITP.	Nej	Nej
Ersättning för beredskapstjänst inklusive utbetald semesterersättning		Ja	Ja, om schemalagd el. regelbunden. Föregående kalenderårs utbetalda ersättning läggs på årslönen.
Befattningstillägg (”ansvarstillägg” och liknande)	Lönetillägg, fast eller tillfälligt, för utökat ansvar	Ja	Ja
Bilersättning, biltillägg och liknande (jfr med tjänstebil och reseersättningar)	Fast lönetillägg som betalas ut istället för tjänstebil eller förmånsbil	Ja	Ja

LÖNESLAG	Information om löneslaget	ITP 1	ITP 2
Bonus ("rörlig lön") inklusive "LTI"	Bonus (ersättning) i någon form av kontanter/aktievärde, baserad på individ-, grupp- eller företagsnivå som är kommunicerad i förväg	Ja alltid	Ja, treårssnitt, se avsnittet om rörlig lön, exempel 2 (på sid 7 i detta dokument)
Chefstillägg (även befattningstillägg och likande)	Tillägg för befattning, tillfälligt eller permanent	Ja	Ja
Etableringsstöd	Ex. ersättning för att flytta till annan ort	Nej	Nej
Fri kost och logi	Vid helt fri kost- eller bostadsförmån. Värdet av förmånen.	Nej	Ja, se Skatteverkets anvisningar.
Föräldralön	All föräldralön (tillfällig, extra, kompletterande, lokalt eller centralt avtalad)	Nej	Nej
Gratifikation (engångsvis utbetald)	Gratifikationen är <ul style="list-style-type: none"> • inte kommunicerad i förväg av arbetsgivaren • ges utöver lön eller arvode (engångsvis). 	Ja	Nej
Ersättning för hemresor	Kostnadsersättning för att kunna resa hem från arbetsorten till hemorten	Nej	Nej
Hyresersättningar	Kostnadsersättning för att täcka del av hyra på arbetsorten	Nej	Nej
Ersättning för jourtid		Ja	Ja, om den är schemalagd eller regelbunden. Föregående kalenderårs ersättning läggs på lönen.
LTI (long term incentive) ("rörlig lön")	Ersättning som bygger på företagets utveckling	Ja, se bonus	Ja, se bonus. Treårssnitt, se avsnittet om rörlig lön, exempel 2 (på sid 7 i detta dokument)

LÖNESLAG	Information om löneslaget	ITP 1	ITP 2
Löneväxling	Vid löneväxling erbjuder ni en anställd att minska lönen mot en annan förmån. Ska löneväxlingen ge extra pensionspremie via Collectum? Betala då en kompletterande premie. Läs mer om kompletterande premier på collectum.se .	Inom ITP 1 anmäler ni den faktiskt utbetalade bruttolönen, efter löneväxlingen.	Två alternativ finns: 1. Rapportera enbart den reducerade årslönen. All ITP beräknas efter denna lön. 2. Anmäl två årslöneuppgifter, före och efter växlingen. Ålderspension, familjepension och ITPK beräknas på lönen före växlingen. Sjukpensionen beräknas alltid på lönen efter växlingen.
Ersättning för mertid	Deltidsanställd som arbetar extra timmar utöver det ordinarie arbetstidsmättet	Ja	Nej
Optionstilldelning Optioner direkt tilldelade den anställde	Tilldelning som utlöser beskattning vid tilldelningstidpunkten	Nej	Nej
Ortstillägg (zontillägg, glesbygdstillägg och likande)	Lönetillägg för att arbeta på en specifik ort	Ja	Ja
Produktionspremie		Ja	Ja, treårssnitt, se avsnittet om rörlig lön, exempel 1 (på sid 6 i detta dokument)
Provision		Ja	
Resersättningar (inkl. kostnadsersättningar för bilresor)	All kostnadsersättning oavsett innehåll, skattefria/ skattepliktiga, ex. milersättning för egen bil, ersättning för tåg- eller flygkostnader.	Nej	Nej
Restidersättning	Tid utanför ordinarie arbetstid som går åt för att resa från ordinarie arbetsplats till en annan plats för arbetet.	Ja	Ja, föregående kalenderårs utbetalda ersättning läggs på årslönen.
Semesterersättning, semestertillägg och semesterlön		Ja, som ersättning/lön vid utbetalningen	Ja, beräknat semestertillägg vid rapportering av årslön. Beräknas som 12,2 x månadslönen

LÖNESLAG	Information om löneslaget	ITP 1	ITP 2
Sjuklön utöver den lagstadgade		Nej	Nej
Skattepliktiga förmåner utöver dem som är specificerade i den här listan	Helt eller delvis annat än kontant lön	Nej	Nej
Tillägg för skiftarbete eller förskjuten arbetstid (ob-tillägg)		Ja	Ja, föregående års ersättning för skiftarbete eller förskjuten arbetstid (ob-tillägg) läggs på årslönen.
Styrelseersättning (styrelsearvode)		Nej	Nej
Tantiem		Ja	Ja, treårssnitt, se avsnittet om rörlig lön, exempel 2 (på sid 7 i detta dokument)
Tipspengar (tipsbonus och liknande)	Ex. ersättning vid rekryteringstips	Ja	Nej
Tjänstebil (förmånsvärde), jfr med bilersättning	Av företaget tilldelad bil som förmåns-beskattas	Nej	Nej
Traktamente		Nej	Nej
Trängselskatt	Ersättning för att täcka utgifter	Nej	Nej
Uppfinnarersättning		Nej	Nej
Utgifter i tjänsten utöver dem som är specificerade i den här listan		Nej	Nej
Utlandslönstillägg		Nej	Nej
Vikariatstillägg		Ja	Ja
Vinstandel (se även bonus)	Bonussystem som bygger på att företaget gör vinst där del av den betalas ut till anställda	Ja, se bonus	Ja, se bonus. Treårssnitt, se avsnittet om rörlig lön, exempel 2 (på sid 7 i detta dokument)
Vinstandelsstiftelse	”Bonussystem” som avsätter belopp för anställd till vinstandelsstiftelse	Nej	Nej
Övertidsersättning		Ja	Nej

Rörliga lönedelar inom ITP 2

Rörlig lön

Rörlig lön räknas som pensionsmedförande för ITP 2 i dessa fall:

- provision, tantiem, produktionspremie eller liknande
- bonus, prestationsberoende/målsatt på individ-, grupp- eller företagsnivå och kommunicerad i förväg.
- LTI (long term incentive) i de fall dessa program på något sätt utbetalar lön/ersättning som inte är till den anställde direkt tilldelade aktier eller optioner. Observera att krav på att den anställde ska köpa aktier för ett belopp *inte* är att likställa med att få aktier tilldelade.

Följande räknas inte som pensionsmedförande:

- gratifikation – ett belopp som har bestämts ensidigt, *och i efterskott*, av arbetsgivaren.

Anställda som har både fast och rörlig lön

Om tjänstemannen är avlönad både med fast och rörlig lön utgörs den pensionsmedförande lönen av

- den aktuella fasta årslönen (inklusive semestertillägg) och
- den genomsnittliga rörliga lönen som är utbetald under de tre närmast föregående åren. För rörliga lönedelar som provision, se exempel 1 och för årsbonus, se exempel 2.

Så här räknar du ut semestertillägget

För den fasta lönen: Utgå ifrån månadslönen. Multiplicera med 12,2 för att få fram en årslön inklusive semestertillägg.

För den rörliga lönedelen: Utgå ifrån antalet intjänade semesterdagar. Multiplicera sedan med 0,5 % (ex 30 dagar * 0,5 % = 15 %).

Lägg till/ändra den rörliga lönedelen i samband med lönerevisionen

När det är dags för den årliga lönerevisionen hos er, lägger ni även på rörlig lön – med ett treårssnitt. Ny rörlig lön beräknar ni årligen, oavsett om den anställdes fasta lön har ändrats eller inte. Beräkning av treårssnitt ska göras även om det finns ett eller flera år då ingen rörlig lön/bonus har betalats ut. För de åren sätter ni 0 som beräkningsunderlag.

Anställda som bara har rörlig lön

Är tjänstemannen helt avlönad med rörlig lön utgörs den pensionsmedförande lönen av den genomsnittliga utbetalda lönen under de tre närmast föregående åren. Se exempel 1 på nästa sida.

Lönen får inte understiga inkomstgarantin

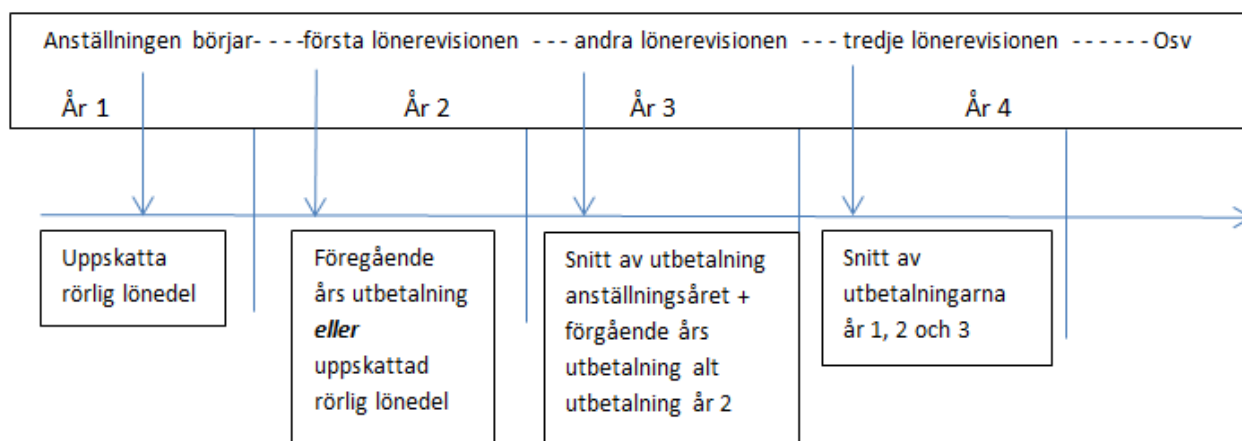
Om tjänstemannen har garanterad provision, eller liknande inkomstgaranti, får den pensionsmedförande lönen inte understiga inkomstgarantin.

Observera att om det finns en garanterad del, är denna del pensionsmedförande direkt.

Rekommendation då den anställde ännu inte har haft rörlig lön under tre år

Om ni inte kan räkna ut ett genomsnitt, exempelvis för att tjänstemannen inte arbetat hos er i tre år, rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK följande:

Exempel 1 – en tjänsteman som avlönas helt med rörlig lön



Vid anställningen (år 1 – anställningen börjar under året): Uppskatta och rapportera den rörliga lönedelen (inkl. semestertillägg) vid anställningens början.

Uppskattad lön vd anställningens början	300 000 kr
Att rapportera till Collectum	300 000 kr

Första lönerevisionen (anställningsår 2): Rapportera den faktiska utbetalningen av rörliga lönedelar (+ semestertillägg) som tjänades in under år 1 *eller* den uppskattade rörliga lönedelen för år 2. Ni som arbetsgivare beslutar vilken modell ni använder.

Utbetald lön år 1 (inkl. semestertillägg)	75 000 kr
Uppskattad lön år 2 (inkl. semestertillägg)	300 000 kr
Att rapportera till Collectum	75 000 kr eller 300 000 kr

Andra lönerevisionen (år 3): Rapportera snittet av den faktiska utbetalningen av rörliga lönedelar (+ semestertillägg) för anställningsåren 1+2.

Utbetald lön år 1 (inkl. semestertillägg)	75 000 kr
Utbetald lön år 2 (inkl. semestertillägg)	325 000 kr
Att rapportera till Collectum	(75 000 + 325 000 / 2) 200 000 kr

Tredje lönerevisionen (år 4): Rapportera snittet av den faktiska utbetalningen av rörliga lönedelar (+ semestertillägg) för anställningsåren 1+2+3.

Utbetald lön år 1 (inkl. semestertillägg)	75 000 kr
Utbetald lön år 2 (inkl. semestertillägg)	325 000 kr
Utbetald lön år 3 (inkl. semestertillägg)	315 000 kr
Att rapportera till Collectum	75 000 + 325 000 + 315 000 / 3) 283 333 kr

Därefter fortsätter ni att beräkna den rörliga lönedelen på samma sätt som i det sista exemplet, lönen för de tre föregående åren delat med 3.

En tjänsteman som avlönas delvis med fast lön och delvis med rörlig provisionslön

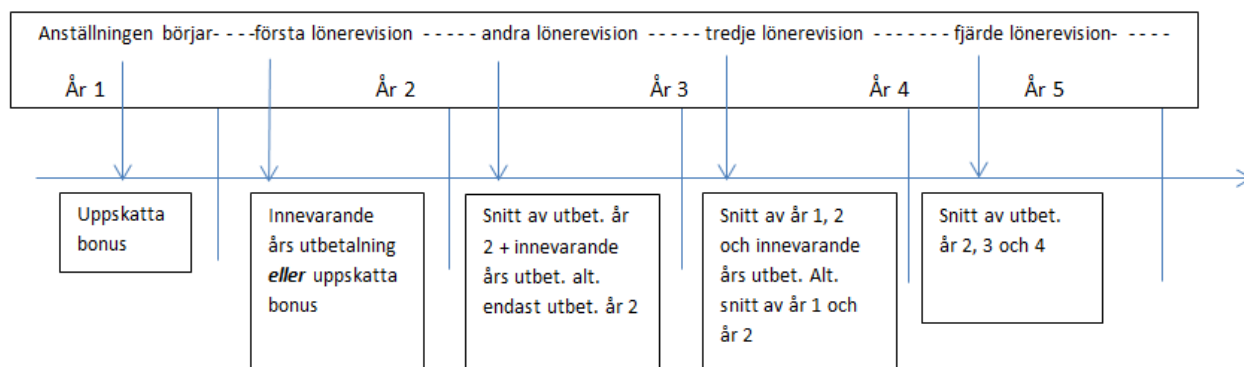
Börja med att först beräkna den fasta delen av månadslönen * 12,2. Lägg därefter på den rörliga delen enligt exemplet på föregående sida.

Om vi använder de belopp som fanns på föregående sida, så kan det se ut enligt nedan vid den fjärde lönerevisionen.

Observera att om det finns ett rörligt lönetillägg, ex provision eller bonus som funnit/utbetalas i minst tre år ska rörlig lönedel alltid läggas till.

Fast månadslön: 20 000 * 12,2 = 244 000 kr.	
Rörlig månadslön: Snittet på de tre föregående årens utbetalningar = 283 333 kr:	
Utbetald lön år 1 (inkl. semestertillägg)	75 000 kr
Utbetald lön år 2 (inkl. semestertillägg)	325 000 kr
Utbetald lön år 3 (inkl. semestertillägg)	315 000 kr
Treårssnitt	(75 000 + 325 000 + 315 000 / 3) 283 333 kr
Att rapportera till Collectum: 244 000 (fast månadslön) + 283 333 (rörlig lönedel) = 527 333 kr.	

Exempel 2 – beräkning av årslöneuppgiften för en tjänsteman som omfattas av ett bonussystem



Vid anställningen (år 1): Uppskatta storleken på bonusen (inkl. semestertillägg). Semestertillägget ska baseras på den anställdes aktuella antal semesterdagar. I vårt exempel använder vi 25 dagar.

Observera att semestertillägget 0,5 % är en schablonsiffra som alltid ska användas vid beräkning av bonusbeloppet.

Årslöneuppgift (avtalad månadslön x 12,2 för att inkludera det ordinarie semestertillägget)	$30\ 000 \times 12,2 = 366\ 000$ kr
Uppskattad bonus	20 000 kr
Semestertillägg kopplad till bonusen (0,5 % x 25 semesterdagar)	$(20\ 000 \times 0,125)$ 2 500 kr
Att rapportera till Collectum	$366\ 000 + 20\ 000 + 2\ 500 = 388\ 500$ kr

Första lönerevisionen (år 2): Välj det alternativ som passar in hos er:

1. Har ni redan betalat ut bonus under år 2 (som tjänades in under år 1), rapportera er ni den.
2. Har ni ännu *inte* betalat ut någon bonus under år 2 (som tjänades in under år 1), uppskattar ni storleken på bonusen.

Årslöneuppgift	366 000 kr
Intjänad bonus (inkl. semestertillägg) år 1 <i>eller</i> uppskattad bonus år 2	$(15\ 000 + 1\ 875)$ 16 875 kr $(20\ 000 + 2\ 500)$ 22 500 kr
Att rapportera till Collectum	382 875 kr <i>eller</i> 388 500 kr

Andra lönerevisionen (år 3): Rapportera snittet av de faktiska utbetalningarna av bonus som gjorts under år 2 och år 3 (inkl. semestertillägg). Om ni inte har betalat ut bonus för år 3 vid revisionstillfället, ta bara med utbetald bonus för år 2.

Årslöneuppgift	366 000 kr
Utbetald bonus (inkl. semestertillägg)	$(21\ 000 + 2\ 625)$ 23 625 kr
Genomsnittlig bonus	$(16\ 875 + 23\ 625 / 2)$ 20 250 kr
Att rapportera till Collectum	386 250 kr

Tredje lönerevisionen (år 4): Anmäl snittet av de faktiska utbetalningarna av bonus som gjorts under år 1 + 2 + 3 (inkl. semestertillägg). Om ni inte har betalat ut bonus för år 3 vid revisionstillfället, ta bara med snittet av den utbetalda bonusen för år 1 + 2.

Årslöneuppgift	366 000 kr
Utbetald bonus (inkl. semestertillägg)	0 kr
Genomsnittlig bonus	$(16\ 875 + 23\ 625 + 0 / 3)$ 13 500 kr
Att rapportera till Collectum	$366\ 000 + 13\ 500 = 379\ 500$ kr

Fjärde lönerevisionen (år 5): Vid denna lönerevision är ni enligt ITP-avtalet skyldiga att beräkna bonusen som ett treårssnitt. Räkna ut snittet av de tre föregående årens faktiska utbetalningar, det vill säga bonus utbetald år 2, 3 och 4.

Årslöneuppgift	366 000 kr
Utbetald bonus år 2 + 3 + 4	$(16\ 875 + 23\ 625 + 0 / 3)$
Genomsnittlig bonus	13 500 kr
Att rapportera till Collectum	$366\ 000 + 13\ 500 = 379\ 500$ kr

Därefter fortsätter ni att beräkna den rörliga bonusen/lönedelen på samma sätt som i det sista exemplet, årslön + de tre föregående årens utbetalda bonus delat med 3.