

## Lönedokument till handbok ITP 1 och ITP 2

I det här dokumentet finns en lista med exempel på olika löneslag som ingår i den lön inom ITP 1 respektive ITP 2 som ska rapporteras till Collectum. Efter listan med löneslag finns exempel på hur ni beräknar årslönen för en tjänsteman med rörliga lönedelar.

### Vad är pensionsmedförande lön och vilken lön ska rapporteras inom ITP 1 respektive ITP 2?

Den grundläggande principen för vad som är pensionsmedförande för ITP är att lön och tillägg till lön alltid är pensionsmedförande och att kostnadsersättningar som betalas ut via lön *inte* är det.

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 är det årslönen som ska rapporteras. Årslön är den aktuella fasta månadslönen + eventuella fasta lönetillägg  $\times 12,2$  tillsammans med den genomsnittliga rörliga lönen som är utbetald under de tre närmast föregående åren om sådan finns.

I listan nedan finns exempel på olika lönebegrepp och definitioner på löneslag samt om de är pensionsmedförande eller inte inom ITP. Observera att denna lista inte innehåller samtliga benämningar på löneslag, eftersom samma lönetillägg kan benämnas olika hos olika företag. Saknas ett specifikt löneslag kan du söka efter ett liknande i listan.

LÖNESLAG	Information om löneslaget	ITP 1	ITP 2
<b>Aktietilldelning</b> Incitamentsprogram där aktier direkt tilldelats (överlåtits till) den anställde	Tilldelning som utlöser beskattning med förmånsvärde vid tilldelningstidpunkten	Nej	Nej
<b>Arbetsledartillägg (se även befattningstillägg)</b>	Lönetillägg, fast eller tillfälligt, för utökat ansvar	Ja	Ja
<b>Arvode</b> (t.ex. för examensarbete, styrelsearvode och liknande)	Ersättning som utgår till en icke anställd för utfört arbete	Nej	Nej

<b>LÖNESLAG</b>	<b>Information om löneslaget</b>	<b>ITP 1</b>	<b>ITP 2</b>
<b>Avgångsvederlag</b>	Utbetalning (ofta engångsutbetalning) i samband med avgång ur tjänst. Obs! Lön som betalas till arbetsbefriad är <i>inte</i> är att se som avgångsverdelag för ITP.	Nej	Nej
Ersättning för <b>beredskapstjänst</b> inklusive utbetald semesterersättning		Ja	Ja, schemalagd eller regelbunden. Föregående kalenderårs utbetalda ersättning inklusive ev. utbetald semesterersättning läggs på årslönen.
<b>Befattningstillägg</b> ("ansvarstillägg", "teamledartillägg" och liknande begrepp)	Lönetillägg, fast eller tillfälligt, för utökat ansvar	Ja	Ja
<b>Bilersättning, biltillägg och liknande begrepp</b> (jfr tjänstebil och reseersättningar)	Fast lönetillägg som betalas ut i stället för tjänstebil eller förmånsbil	Ja	Ja
<b>Bonus</b> ("rörlig lön") inklusive olika bonusprogram som "LTI" och "STI". Även program baserade på t.ex. aktievärde.	Bonus (ersättning) i någon form av kontanter, baserad på individ-, grupp- eller företagsnivå som är kommunicerad i förväg	Ja, utbetalningsmånaden	Ja, ett treårssnitt. Läs mer i avsnittet om rörlig lön, exempel 2.
<b>Chefstillägg</b> (även befattnings-, teamledartillägg och liknande)	Lönetillägg för någon typ av befattning, tillfälligt eller permanent	Ja	Ja
<b>Elbränsle</b> Drivmedel för elbilar	Ersättning (schablon/verklig) för laddning i hemmet för tjänstebil	Nej	Nej

<b>LÖNESLAG</b>	<b>Information om löneslaget</b>	<b>ITP 1</b>	<b>ITP 2</b>
<b>Etableringsstöd</b>	T.ex. ersättningar för att flytta till annan ort	Nej	Nej
<b>Fri kost och logi</b>	Vid helt fri kost- eller bostadsförmån. Värdet av förmånen.	Nej	Ja, se Skatteverkets anvisningar avseende belopp.
<b>Föräldralön</b>	All föräldralön (tillfällig, extra, kompletterande, lokalt eller centralt avtalad)	Nej	Nej
<b>Gratifikation</b> (engångsvis utbetald)	Gratifikationen <ul style="list-style-type: none"> <li>• är inte kommunicerad i förväg av arbetsgivaren i någon form</li> <li>• ges utöver lön eller arvode (engång)</li> </ul>	Ja	Nej
Ersättning för <b>hemresor</b>	Kostnadsersättning för att kunna resa hem från arbetsorten till hemorten	Nej	Nej
<b>Hyresersättningar</b>	Kostnadsersättning för att täcka <u>del</u> av hyra på arbetsorten	Nej	Nej
Ersättning för <b>jourtid</b> (och liknande begrepp)	All ersättning för anställd som står till förfogande för att utföra arbete vid behov.	Ja	Ja, om den är schemalagd eller regelbunden. Föregående kalenderårs utbetalda ersättning läggs på lönen.
<b>LTI (Long term incentive)</b> ("rörlig ersättning", bonus och liknande program)	Olika ersättningsprogram med utbetalning i någon form av "kontanter" som bygger på företagets utveckling, vinst eller aktiekurs /aktieförändring eller liknande	Ja, se bonus	Ja, se bonus. Treårssnitt, läs mer i avsnittet om rörlig lön.

LÖNESLAG	Information om löneslaget	ITP 1	ITP 2
<b>Löneväxling</b>	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 <a href="http://collectum.se">collectum.se</a> .	Den faktiskt utbetalade bruttolönen, efter löneväxlingen.	Två alternativ finns:  1. Rapportera enbart den reducerade årslönen. All ITP beräknas efter denna lön.  2. Anmäl två årslöner. En före och en efter växlingen. Ålderspension, familjepension och ITPK beräknas på lönen <b>före</b> växlingen. Sjukpensionen beräknas alltid på lönen <b>efter</b> växlingen.
Ersättning för <b>mertid</b>	Deltidsanställd som arbetar extra timmar utöver det ordinarie arbetstidsmåttet	Ja	Nej
<b>Optionstilldelning</b> Optioner direkt tilldelade (överförda till) den anställda	Tilldelning som utlöser beskattning med förmånsvärde vid tilldelningstidpunkten	Nej	Nej
<b>Ortstillägg</b> (zontillägg, glesbygdstillägg och liknande)	Lönstillägg för att arbeta på en specifik ort	Ja	Ja
<b>Produktionspremie och liknande</b> (se även bonus)		Ja	Ja, treårsnitt. Läs mer i avsnittet om rörlig lön.
<b>Provision</b>		Ja	Ja, treårsnitt. Läs mer i avsnittet om rörlig lön.
<b>Resersättningar</b> (inkl. faktiska kostnadsersättningar för bilresor)	Kostnadsersättning oavsett innehåll, skattefria/skattepliktiga, t.ex. milersättning för egen bil, ersättning för tåg- eller flygkostnader	Nej	Nej

<b>LÖNESLAG</b>	<b>Information om löneslaget</b>	<b>ITP 1</b>	<b>ITP 2</b>
<b>Restidsersättning</b>	Ersättning för 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.
<b>Semesterersättning, semestertillägg och semesterlön</b>		Ja, som ersättning/lön vid utbetalningen	Ja, vid rapportering av årslön. Beräknas som $12,2 \times$ månadslönen. För rörliga lönedelar (t.ex. bonus) $0,5 \% \times$ antalet semesterdagar årsvis.
<b>Sjuklön utöver den lagstadgade</b>		Nej	Nej
<b>Skattepliktiga förmåner utöver de som är specificerade i den här listan</b>	Skattemässiga förmånsvärden helt eller delvis	Nej	Nej
<b>Tillägg för skiftarbete eller förskjuten arbetstid (ob-tillägg)</b>	Ersättning för tillfälliga schemaförändringar, t.ex. tidigare- eller senarelägga arbetstiden	Ja vid utbetalning	Ja, föregående kalenderårs utbetalda ersättning för skiftarbete eller förskjuten arbetstid (ob-tillägg) läggs på årslönen.
<b>Styrelseersättning (styrelsearvode)</b>		Nej	Nej
<b>Tantiem (se bonus)</b>		Ja	Ja, treårssnitt. Läs mer i avsnittet om rörlig lön.
<b>Tipspengar (tipsbonus och liknande)</b>	T.ex. ersättning vid rekryteringstips	Ja	Nej
<b>Tjänstebil (förmånsvärde), jfr med bilersättning</b>	Av företaget tilldelad bil som förmånsbeskattas	Nej	Nej

<b>LÖNESLAG</b>	<b>Information om löneslaget</b>	<b>ITP 1</b>	<b>ITP 2</b>
<b>Traktamente</b>		Nej	Nej
<b>Trängselskatt</b>	Ersättning för att täcka utgifter	Nej	Nej
<b>Uppfinnarersättning</b>		Nej	Nej
<b>Utlandslönetillägg</b>	Tillägg för utsänd p.g.a. högre kostnadsnivå i det utsända landet	Nej	Nej
<b>Vikariatstillägg</b>		Ja	Ja
<b>Vinstandel</b> (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, läs mer i avsnittet om rörlig lön,
<b>Vinstandelsstiftelse</b>	”Bonussystem” som avsätter belopp för anställd till vinstandelsstiftelse.	Nej	Nej
<b>Övertidsersättning</b>		Ja	Nej

## Rörliga lönedelar inom ITP 2

### Rörlig lön

Rörlig lön räknas som pensionsmedförande för ITP 2.

Som rörlig lön räknas till exempel

- provision,
- tantiem, bonus, produktionspremie, STI (Short Term Incentive) eller liknande med ”mål” som är satta på individ-, grupp-, enhets- eller företagsnivå och kommunicerade i förväg.
- LTI (Long Term Incentive) – de incentivprogram som på något sätt utbetalar lön/ersättning till anställd.
  - Observera att krav på att den anställde ska köpa aktier för ett specifikt utbetalt belopp inte är likställt med att få aktier tilldelade. Det är det utbetalda beloppet som är pensionsgrundande.
  - Om ett LTI/incitamentsprogram tilldelar, det vill säga överlåter, faktiska aktier eller optioner till den anställde är det skattemässiga förmånsvärdet som ska deklarerars inte pensionsgrundande.

Följande räknas inte som pensionsmedförande:

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

### Beräkna som ett treårssnitt

Beräkning av treårssnitt ska göras även om det finns ett eller flera år där ingen rörlig lön eller bonus har betalats ut. För de åren sätter ni 0 i beräkningsunderlaget för det aktuella året. Se exempel 2 nedan.

Att byta eller ändra systemet eller beräkningsunderlag för en rörlig lön eller bonus inom företaget bryter inte skyldigheten att beräkna dessa delar som ett snitt på tre år.

Rörlig lön måste tas med i löneunderlaget när en person har omfattats av en rörlig lönedel under tre år. Innan dess rekommenderar ITP-parterna att företag ska ta med rörlig lön direkt vid anställningens början eller när en rörlig lönedel införs.

### Lägga 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.

### 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 fasta lönetillägg och semestertillägg)
- 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.

### Det här gäller för semestertillägg

I rapporteringen ska semestertillägg för rörliga lönedelar ingå, förutsatt att den rörliga lönedelen ger rätt till semestertillägg. Semestertillägg ska därför bara tas med i beräkningen om den rörliga lönedelen är semestertilläggsgrundande.

**Så här räknar du ut semestertillägget**

**För den fasta lönen:** Utgå ifrån månadslönen. Lägg till eventuella fasta lönetillägg. Multiplicera sedan med 12,2 för att få fram en årslön inklusive semestertillägg.

**För den rörliga lönedelen:** Utgå från den anställdes aktuella antal semesterdagar. Multiplicera dessa sedan med 0,5 %. Till exempel  $30 \text{ dagar} \times 0,5 \% = 15 \%$ . Ta den rörlig lönen och multiplicera med den framräknade procentsatsen.

## 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.

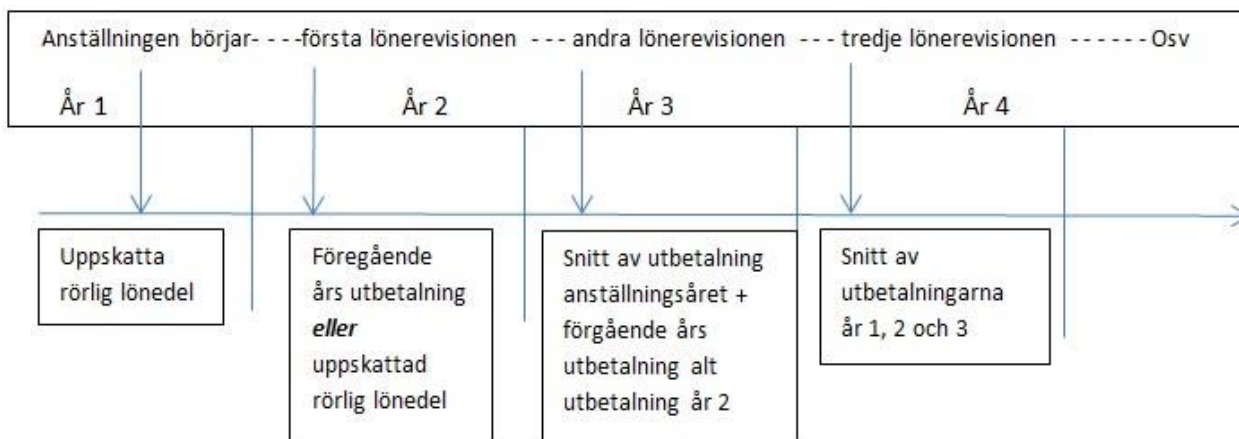
Observera att om det finns en garanterad del är denna del pensionsmedförande direkt. För den rörliga delen rekommenderas att även den tas med direkt, se exempel nedan. När den anställda omfattats av en rörlig del under tre år är ni skyldiga att ta med den.



## Rekommendation när en anställd ännu inte 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 det som beskrivs i följande exempel.

### Exempel 1 – beräkning för tjänsteman med helt rörlig lön



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

Uppskattad lön vid anställningens början	300 000 kr
<b>Att rapportera till Collectum</b>	<b>300 000 kr</b>

**Första lönerrevisionen (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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	<b>75 000 kr eller 300 000 kr</b>

**Andra lönerrevisionen (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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	<b><math>(75\,000 + 325\,000 / 2)</math> 200 000 kr</b>

**Tredje lönerrevisionen (år 4):** Vid denna lönerrevision är ni enligt ITP-avtalet skyldiga att beräkna bonusen som ett treårssnitt. 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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	<b><math>(75\,000 + 325\,000 + 315\,000 / 3)</math> 238 333 kr</b>

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.

## Rekommendation för tjänsteman som avlönas delvis med fast lön och delvis med rörlig provisionslön

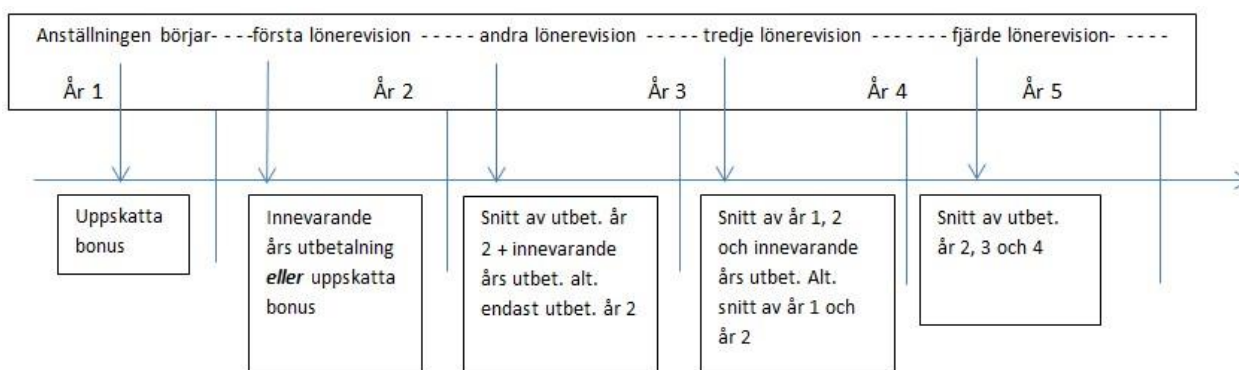
Börja med att först beräkna den fasta delen av månadslönen  $\times 12,2$ . Lägg därefter på den rörliga delen för respektive år.

Om vi använder samma belopp som finns i exempel 1, så ser snittberäkningen ut enligt nedan vid den fjärde lönerrevisionen.

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

Fast månadslön: $20\ 000 \times 12,2 = 244\ 000$ 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	$(75\ 000 + 325\ 000 + 315\ 000 / 3) 238\ 333$ kr
<b>Att rapportera till Collectum:</b> $244\ 000$ (fast månadslön) + $238\ 333$ (rörlig lönedel) = <b>527 333 kr.</b>	

### Exempel 2 – beräkning av årslön vid bonus



**Vid anställningen (år 1):** Uppskatta storleken på bonusen (inkl. semestertillägg).

Semestertillägget ska baseras på den anställdes aktuella antal semesterdagar. I det här exemplet använder vi 25 dagar.

Årslöneuppgift (avtalad månadslön $\times$ 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 % $\times$ 25 semesterdagar)	$(20\,000 \times 0,125) 2\,500$ kr
<b>Att rapportera till Collectum</b>	$366\,000 + 20\,000 + 2500 = 388\,500$ 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), rapporterar 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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	<b>382 875 kr <i>eller</i> 388 500 kr</b>

**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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	<b>386 250 kr</b>

**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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	$366\,000 + 13\,500 = 379\,500$ kr

**Fjärde lönerevisionen (år 5):** Vid denna lönerevision är ni enligt ITP-avtalet skyldiga att beräkna bonusen som ett treårsnitt. 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
<b>Att rapportera till Collectum</b>	$366\,000 + 13\,500 = 379\,500$ 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.