



www.sppkonsult.se | 2023-11-15 | Avregistrera



Vad händer med ITP2 premierna och frilagd premie under 2024?

Som väntat kommer Alecta även under år 2024 att fortsätta rabattera ITP2 premierna, under början av år 2024 kommer rabatten att vara ca 30% i genomsnitt (2023 i genomsnitt ca 40% rabatt)

Alectas styrelse beslutade nyligen om en premiereduktion under år 2024 för ITP2 (förmånsbestämd ålders- och familjepension) med 30 procent, samt att fortsätta premiereduktioner för riskförsäkringar. Vidare har Alecta också beslutat om att höja pågående pensionsutbetalningar och intjänade pensionsrätter på 6,48 procent för de omkring 1,6 miljoner privatkunder hos Alecta som omfattas av ITP 2. Uppräkningen motsvarar inflationen det senaste året.



Enligt Alecta innebär premiereduktionerna en minskning av företagets kostnader med cirka 8,3 miljarder kronor under 2024 (2023, ca 11 miljarder).

En sänkning av ITP2 premierna kommer även att påverka de frilagda premierna som enligt Alecta sjunker med i genomsnitt ca 10 procent vid årsskiftet.

Löneökningarna under år 2024 kommer givetvis att påverka de totala ITP2 premierna för helåret 2024. När företagen registrerar nya löner för 2024 så kommer premierna att stiga från de lägre nivåer som gäller direkt efter årsskiftet. Enligt Alecta förväntas premierna för helåret 2024 i många fall att bli högre än de premier som gällt under 2023, men lägre än år 2022.

Med anledning av de stora svängningarna av ITP2 premierna och den frilagda premien, i kombination med att den frilagda premie för många 60-plussare förutspås att fortsatt vara mycket låg, så finns det all anledning för arbetsgivare som tillämpar frilagd premie som premiemodell för sina tiotaggare att se över sina strategier för tiotaggare och fundera på att i stället införa en premierrappa som premiemodell för sina tiotaggare.

Förmån/försäkring Premiereduktion 2024 (2023)

ITP2 Ålderspension 30 % (40 %)

ITP2 Familjepension 30 % (40 %)

ITP Sjukpension 90 % (90 %)

Premiebefrielse 50 % (60 %)

ITP Familjeskydd 0 % (30 %)

Tjänstegrupplivförsäkring TGL 11 % (24 %)

Källa: Premier | Alecta

Läs mer: [Alectas pressmeddelande 2023-11-10](#)

Kompetensförsörjning från utlandet Höjt försörjningskrav

Regeringen har beslutat att höja försörjningskravet för den som ansöker om arbetstillstånd i Sverige.

Det nya kravet börjar gälla från 1 november 2023 och påverkar alla som får beslut om sin ansökan om arbetstillstånd efter det datumet. För att få arbetstillstånd krävs en lön som uppgår till minst 80 procent av aktuell medianlön.

Alla som ansöker efter den 1 november måste ha en lön som uppgår till minst 80 procent av aktuell medianlön, en summa som för närvarande är 27 360 kronor. Medianlönen för Sverige publiceras årligen av Statistiska centralbyrån (SCB).

Ny modell för arbetstillstånd införs 1 januari 2024

Migrationsverket har beslutat att införa en ny modell för att hantera arbetstillståndsärenden samt inrätta enheter för internationell rekrytering. Den nya modellen främjar särskilt rekryteringen för arbetsgivare som söker högkvalificerad arbetskraft utanför EU, men syftar också till att korta handläggningstiden för alla arbetsmarknadsärenden.

Distansarbete utanför Sverige "Work from anywhere"

Som en konsekvens av pandemin och distansarbete hemifrån är det idag många arbetstagare som gärna vill ta sin laptop och arbeta några månader eller längre i annat land. Många arbetsgivare vill gärna möjliggöra detta men det är viktigt att vara medveten om konsekvenser som kan uppstå vid distansarbete ifrån annat land och vad som är viktigt att tänka på, exempelvis skatt, arbetsmiljöansvar, socialförsäkringstillhörighet och försäkringar.

En konsekvens av att en medarbetare arbetar utomlands kan bli att medarbetaren inte längre anses tillhöra det svenska socialförsäkringssystemet. Det skulle kunna leda till att den svenska arbetsgivaren ska betala sociala avgifter i utlandet.

Den 1 juli undertecknade Sverige ett nytt internationellt ramavtal, en överenskommelse som gäller socialförsäkring vid distansarbete över landsgränserna. EU:s medlemsstater samt Storbritannien, Schweiz, Norge, Lichtenstein och Island har erbjudits möjlighet att tillträda avtalet. Avtalet syftar till att underlätta distansarbete över landsgränserna genom att arbetstagaren har möjlighet att omfattas av socialförsäkringsreglerna i arbetsgivarens land även om arbetstagaren är bosatt i ett annat land och arbetar på distans från hemlandet.

Avtalet som är ett tilläggsavtal till EU förordningen har frivilligt tecknats av 17 länder och innebär följande:

- Vid arbete i två eller flera länder samtidigt
- Ge möjlighet att bibehålla socialförsäkring där arbetsgivaren har sitt säte vid mindre än 50% arbete i bosättningslandet



Månatlig rapportering till Fora

Från och med Q1 2024 ska arbetsgivare med anställda som räknas som arbetare gå över till månatlig rapportering för SAF/LO kollektivet. Tidigare har man gjort en årsrapportering i slutet av januari.

Övergången till månadsrapportering sker stegvis och innebär både permanenta och tillfälliga förändringar. För vissa arbetsgivare betyder det en del extraarbete och förändra blir det ingen förändring.

Vad man som arbetsgivare behöver göra och när beror på om företaget har arbetare eller tjänstemän eller både och.

Vad SPP Konsult kan hjälpa till med gällande rapporteringen till Fora:

- Kvalitetssäkring att alla arbetare som har en aktiv anställning är inrapporterade till Fora sedan tidigare
- Säkerställa att alla lönearter är rätt uppsatta som pensionsgrundande
- Kravställning mot lönesystemsleverantör utifrån ny filspec och uppmärkningskoder
- Sätta upp och dokumentera interna rutiner/processer vid nytt rapporteringsförfarande
- Utvärdera om man behöver implementera ett försäkringssystem för att hantera den månatliga rapporteringen. Kan även vara behjälplig som stöd vid implementeringen

Frågor eller funderingar?

Kontakta oss gärna på info.sppkonsult@spp.se



SPP Konsult Vasagatan 10, 105 39 Stockholm