

A paper boat constructed from folded Euro banknotes, primarily 10 Euro notes, is shown floating on a body of water. The boat is white with purple and blue accents from the banknotes. The water is a deep blue with gentle ripples. The boat is positioned in the upper right quadrant of the frame, with its reflection visible in the water below.

alecta

Tjänstepension

– investeringen som
företagsledningen glömmer

Innehåll

Förord	3
Alla tycker det är viktigt men få gör något.....	4
Så här avtalas tjänstepensioner.....	7
Fördelar med kollektivavtalade tjänstepensioner	9
Så här används försäkringsförmedlare.....	16
Viktigt att veta när försäkringsförmedlare anlitas	21
Intervju med Magnus Gewert, pensionskonsult Gewert Advice	26
Intervju med Magnus Dahlgren, advokat och delägare i	34
advokatfirman Attoff & Dahlgren	
Intervju med Eva Adolphson, pensionsekonom Alecta.....	42
Tio steg till en bra pensionshantering.....	48
Ordlista	51

Har du frågor är du välkommen att kontakta oss

Alecta pensionsförsäkring, ömsesidigt

Telefon 08-441 60 00 | info@alecta.se

103 73 Stockholm | www.alecta.se

Förord

Tjänstepensionen är en mycket viktig anställningsförmån. Men hur många av dina medarbetare förstår värdet av de inbetalningar som du som arbetsgivare gör? I de flesta företag står tjänstepensionen för en mycket stor kostnad. Ändå läggs vanligtvis inte så mycket tid och engagemang på denna fråga.

Tjänstepensionen kommer att ha stor betydelse för dina medarbetares framtida ekonomi, sannolikt mycket större än vad de flesta känner till. I många fall kommer den att stå för nästan hälften av deras totala pension.

Med den här skriften vill vi på Alecta lyfta fram några viktiga fakta om tjänstepensionen. Vi vill visa hur du som arbetsgivare med små medel kan hjälpa dina medarbetare att förstå vad de försäkringar och pensioner företaget betalar för betyder för deras trygghet.

I skriften kan du bland annat ta del av en undersökning som Alecta genomfört där vi frågat personal- och ekonomiansvariga på företaget hur de informerar sina anställda om tjänstepension och hur de ser på försäkringsförmedlare och försäkringsförmedlarnas roll.

Vi har även intervjuat Magnus Gewert, pensionskonsult på Gewert Advice och Magnus Dahlgren, advokat på advokatfirman Attoff & Dahlgren som ger svar på viktiga pensionsfrågor för företag.

Med praktiska och användbara tips vill vi också visa hur pensionsfrågan kan hanteras enkelt, professionellt och rättssäkert.

Vi hoppas du får en trevlig och inspirerande läsning.

Stockholm maj 2012

Lena Hedlund

Chef Kundkommunikation

Alla tycker det är viktigt men få gör något

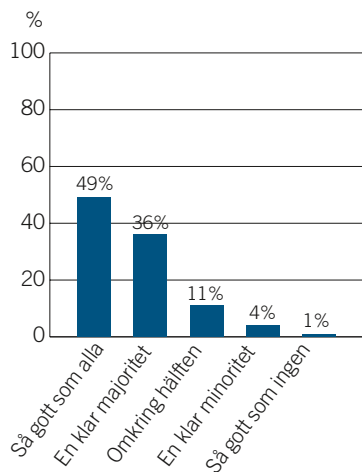
Tusentals kronor går månadsvis till varje medarbetarens tjänstepension. Pengarna används till ett pensionssparande och ofta också till en kompletterande sjukförsäkring och en livförsäkring. Det kan tyckas som en självklarhet att varje arbetsgivare berättar hur mycket som sätts av och vad det betyder för varje anställd. Ändå visar en undersökning som vi gjort att det bara är ett fåtal företag (10 procent) som till exempel använder lönebeskedet för att informera den anställda.

Alectas undersökning gjordes i mars 2012. Då tillfrågades 583 personal- och ekonomiansvariga i företag som uppgav att de betalade för tjänstepensioner för sina anställda.

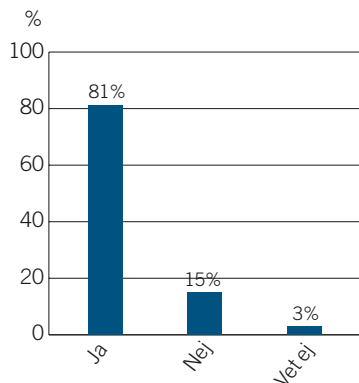
4 |

Här kommer frågorna och svaren.

» *Tusentals kronor går varje månad till medarbetarens tjänstepension.*«

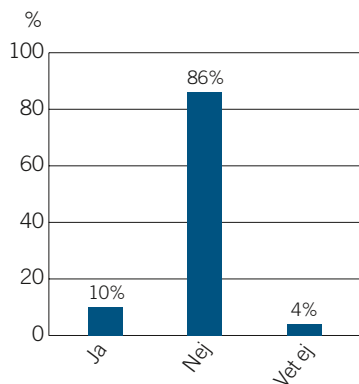


Hur många anställda på ert företag tror du känner till att de har tjänstepension?



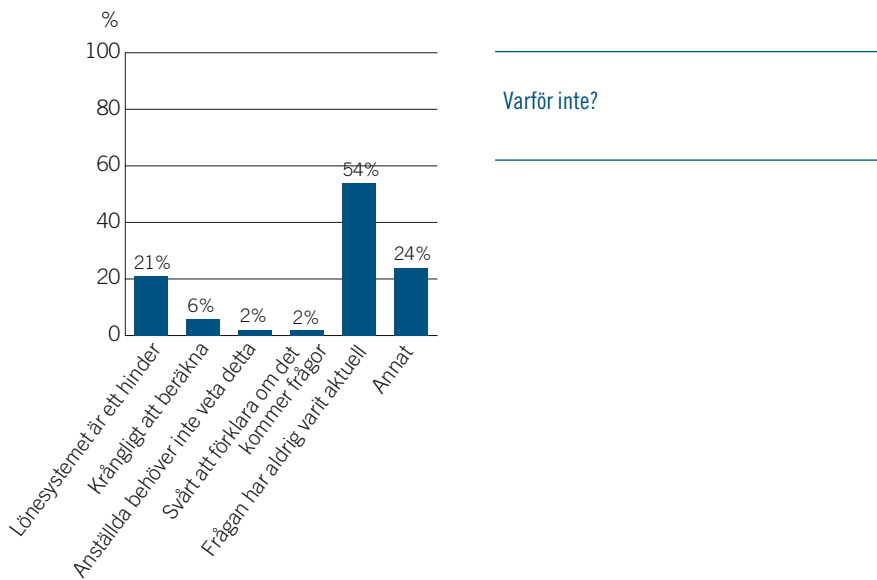
Anser du att det är viktigt för de anställda att veta hur mycket företaget betalar?

Trots att 81 procent av de tillfrågade tycker att det är viktigt att veta hur mycket företaget betalar är det få arbetsgivare som på sina lönebesked informerar om hur stora avsättningar som görs varje månad.



Framgår det av lönebeskedet hur mycket företaget betalar för deras tjänstepension?

De 86 procent som svarade att de inte hade med premieuppgifter på lönebeskeden fick frågan om anledningen till varför dessa uppgifter inte finns med.



6 |

Information om storleken på tjänstepensionsinbetalningen kan förstås ske på flera olika sätt. Svaren visar att lönebeskeden endast utnyttjas i mycket begränsad omfattning.

Så här avtalas tjänstepensioner

Tjänstepensioner kan komma till på två olika sätt.

Allra vanligast är att tjänstepensioner regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Så är fallet för ungefär 90 procent av alla anställda. Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal som tecknas mellan en facklig organisation och en arbetsgivarorganisation. Medlemmarna i arbetsgivarorganisationen åtar sig att följa det som regleras i kollektivavtalet.

På den privata arbetsmarknaden är det Svenskt Näringsliv som förhandlar om pensionsvillkoren för de arbetsgivare som är med i någon av organisationens arbetsgivarförbund. På tjänstemannasidan är det arbetstagarorganisationen PTK som är Svenskt Näringslivs motpart. På arbetarsidan är motparten istället LO.

Den arbetsgivare som inte vill gå med i en arbetsgivarorganisation kan teckna kollektivavtal direkt med en facklig organisation, ett så kallat hängavtal. Företag som tecknar hängavtal får inte hjälp av någon arbetsgivarorganisation för att tolka och tillämpa avtalet utan får klara den delen på egen hand.

Arbetsgivare utan kollektivavtal kan förstås också teckna tjänstepensioner för vissa eller alla anställda. Villkoren för en sådan tjänstepension avtalas då direkt mellan arbetsgivaren och den anställde.



Fördelar med kollektivavtalade tjänstepensioner

Fördelen med kollektivavtalade tjänstepensioner är många:

Dina medarbetare får ett färdigförhandlat, genomtänkt pensions- och försäkringspaket. Det spar tid för dig som arbetsgivare.

Du erbjuder dina medarbetare ett mycket bra pensions- och försäkringspaket som omfattar stora delar av arbetsmarknaden. Du behöver inte heller lägga lika mycket tid på pensionsfrågan jämfört med om ditt företag inte har kollektivavtal. Mycket är nämligen redan reglerat på ett bra sätt inom ett område där den interna kompetensen kanske inte alltid är tillräcklig.

| 9

Dina medarbetare får prispressade produkter som ger mer pension för pengarna

Inom kollektivavtalad tjänstepension har försäkringsbolagen, genom upphandling av arbetsmarknadens parter, tvingats sänka sina priser rejält. Det gör att det blir mer pension för de pengar som betalas in. För att visa hur stor skillnad det kan vara mellan kollektivavtalad tjänstepension och tjänstepension som inte är kollektivavtalad kommer här två exempel med representativa avgifter. Exemplet visar en privattjänsteman – Lina 25 år, nyutexaminerad akademiker som får sitt första jobb. Hennes ingångslön är 27 000 kronor per månad och hon har en normal inkomstutveckling¹⁾ fram till 65 års ålder då hon går i pension.

¹⁾ Inkomstutvecklingen är 3,6 procent nominellt mellan 25 och 44 år, 2 procent nominellt mellan 45 och 54 år samt 1,5 procent nominellt mellan 55 och 64 år. Inflationen är 2 procent. Allmän real löneutveckling 0,5 procent.

Exempel 1 – tjänstepension med kollektivavtal

Om Lina börjar hos en arbetsgivare som har tecknat ITP 1 ska hon placera minst hälften av premien i en traditionell pensionsförsäkring. En sådan pensionsförsäkring har alltid en lägsta garanterad nivå på den framtida pensionen. Pensionsbolaget bestämmer hur pengarna ska förvaltas, vilket beror just på den garanterade nivån i pensionsförsäkringen. Den andra halvan kan Lina placera i fondförsäkring om hon vill.

Lina placerar hälften av sina pensionspengar i ett traditionellt livbolag som har för ITP 1 typiska avgifter. Den andra hälften väljer hon att placera i en aktiefond hos ett fondförsäkringsbolag. Alla placeringsalternativ som Lina väljer mellan har upphandlats i konkurrens för att platsa som valbara i ITP-planen.

10 |

Den årliga avkastningen i den traditionella försäkringen antas till 6,5 procent före avgifter och avkastningsskatt. I fondförsäkringen antas avkastningen vara högre, 7,5 procent eftersom Lina väljer att placera dessa i en aktiefond.

Det är inte givet att fondförsäkring ger en högre avkastning än traditionell försäkring. Det kan bli en lägre avkastning. Lina är dock intresserad av att placera en del av sina pensionspengar själv och hon kalkylerar med att den fond hon valt i sin fondförsäkring ska ge henne en något högre avkastning än en traditionell försäkring.

Collectum administrerar Linas pensionsval och tar ut en avgift som är 1 procent på alla inbetalda pensionspremier.

Linans avgifter i den traditionella pensionsförsäkringen:

Årlig avgift på pensionskapitalet	0,20 procent
Avgift för kapitalförvaltningen	0,06 procent
Avgift till Collectum	1 procent på inbetalade pensionspremier

Linas avgifter i fondförsäkringen:

Fondavgift på pensionskapitalet	0,5 procent
Avgift till Collectum	1 procent på inbetalade pensionspremier

Med dessa antaganden har Lina sammanlagt betalat 121 300 kronor i avgifter när hon fyller 65 år. Hennes pensionskapital är 2 108 000 kronor räknat i dagens penningvärde.

Exempel 2 – tjänstepension utan kollektivavtal

Börjar Lina istället jobba hos en mindre arbetsgivare som inte har tecknat kollektivavtal får hon inte ITP 1 och kan därmed inte välja bland de placeringsalternativ som upphandlats för detta avtal. Hon förhandlar med sin arbetsgivare om att få lika stor tjänstepensionsinbetalning som inom ITP 1, vilket betyder 4,5 procent på månadsinkomst upp till 34 125 kronor (2012) och 30 procent på eventuella lönedelar därutöver. Linas arbetsgivare tecknar hennes tjänstepension utan att förhandla med pensionsbolaget om de avgifter som belastar hennes sparande. Hon väljer att placera alla sina pengar i en fondförsäkring i en renodlad aktiefond. Fondförsäkringen har en årlig avkastning på 7,5 procent före avgifter och avkastningsskatt. Denna avkastning får Lina på hela sitt pensionskapital.

Linas avgifter i fondförsäkringen:

Fast årlig avgift	240 kronor
Årlig avgift på pensionskapitalet	0,60 procent
Fondavgift på pensionskapitalet	1,5 procent

Med dessa avgifter har Lina sammanlagt betalat 517 900 kronor i avgifter när hon fyller 65 år. Hennes pensionskapital är i dagens penningvärde 1 625 000 kronor. De avgifter som vi använder är typiska men vi vill poängtera att det finns såväl billigare som dyrare alternativ.

Inget av dessa exempel bygger på exceptionella antaganden. Tvärtom – de förutsättningar som nämns är mycket vanliga. Ändå blir skillnaden i avgifter 396 600 kronor. Med en arbetsgivare som inte har ITP 1 får Lina betala fyra gånger högre avgift vilket påverkar hennes pensionskapital och kommande pension negativt. Linas pensionskapital blir hela 483 000 kronor högre om hon omfattas av ITP 1 trots att avkastningen i ITP 1 antas vara lägre än i detta exempel där hon har en icke kollektivavtalad tjänstepension. I verkligheten är det ingenting som säger att en fondförsäkring över tid ger en bättre avkastning än en modern traditionell försäkring²⁾. Skulle vi anta samma avkastning i såväl traditionell försäkring som i fondförsäkring skulle skillnaderna i siffrorna här nedan bli ännu större.

12 |

	Linan sammanlagda avgifter vid 65 års ålder	Linan pensionskapital vid 65 års ålder (dagens penningvärde)
Med ITP 1	121 300 kr	2 108 000 kr
Utan ITP men med samma pensionsinbetalningar	517 900 kr	1 625 000 kr

Även efter pensioneringen fortsätter förstås avgifter att tas ut på det kvarvarande pensionskapitalet. Det gör skillnaden ännu större i verkliga livet.

Dina medarbetare får en bra sjukförsäkring

I kollektivavtalet är det bestämt hur sjukpenning och sjukersättning från Försäkringskassan ska kompletteras. Och det förekommer aldrig någon individuell hälsoprövning för att få dessa kompletteringar.

I mindre företag utan kollektivavtal med upp till fem anställda är det däremot vanligt att medarbetarna måste ansöka om sjukförsäkring hos ett försäkringsbolag och i samband med det lämna rätt så omfattande uppgifter om sin hälsa.

Tyvärr förekommer det att medarbetare vid ansökan nekas sjukförsäkring eller får undantag för vissa diagnoser, till exempel för sjukskrivning på grund av ryggsjukdom. Något som alltså inte förekommer i de kollektivavtalade sjukförsäkringarna.

²⁾ Vad som kännetecknar en modern traditionell försäkring förklaras i ordlistan under termen traditionell försäkring.

Som arbetsgivare kan du känna dig trygg i att du gjort rätt

Med kollektivavtalad tjänstepension vet du som arbetsgivare att du erbjuder dina anställda bra pensions- och försäkringsvillkor. Du kan använda detta som ett rekryteringsargument och du kan vara säker på att du presenterar en attraktiv pensionslösning.

Tjänstepensionen får allt större betydelse för den totala pensionen. När fler inser detta kommer intresset för denna löneförmån att öka. Då är det bra att ha valt en pålitlig lösning som arbetsmarknadens parter står bakom.



Med kollektivavtalad tjänstepension kan du som arbetsgivare vara trygg med att du erbjuder dina medarbetare bra pensions- och försäkringsvillkor.«

Premiefrielseförsäkring tar över ansvaret för företagets premiebetalningar

| 13

För de tjänstemän som har ITP 1 samt för arbetare med Avtalspension SAF-LO finns en premiefrielseförsäkring. Den tar över företagets betalningsansvar när medarbetaren är sjukskriven längre tid än 14 dagar och i relation till medarbetarens sjukskrivningsgrad. Premiefrielseförsäkringen tar även över betalningsansvaret under 13 månaders föräldraledighet med föräldrapenning i samband med ett barns födelse.

Utanför det kollektivavtalade området finns inga försäkringsbolag som erbjuder premiefrielseförsäkring vid föräldraledighet.

Premiefrielseförsäkring vid sjukskrivning finns att teckna för företag som saknar kollektivavtal. Men den träder oftast i kraft först efter tre månaders sjukskrivning. Och om du har få anställda kan det förekomma individuella hälsoprövningar som ibland resulterar i att en premiefrielseförsäkring inte beviljas.

Skulle företaget missa något får de anställda ändå de ersättningar de har rätt till

Om företaget av misstag skulle ha glömt att till exempel betala en faktura, eller glömt att göra en anmälan, så gäller de kollektivavtalade tjänstepensionerna och försäkringarna i alla fall. Detta tack vare en så kallad kollektivavtalsgaranti. Ingen anställd riskerar alltså att falla mellan stolarna om något blir fel.

Företaget behöver inte betala ut försäkringsersättning

Kollektivavtalsgarantin är också en trygghet för arbetsgivaren. Retroaktiva premier och ränta måste givetvis betalas in. Men företaget riskerar inte att själva behöva betala ut en försäkringsersättning om ett misstag skulle ha råkat äga rum.

Enkel administration och allt på en faktura

Det är enkelt och smidigt med en genomtänkt administration. De företag som blir medlemmar i något av Svenskt Näringslivs branschförbund tecknar pensioneringsavtal med en valcentral. Samma sak gäller företag som tecknar ett så kallat hängavtal med något fackförbund. Valcentralerna är neutrala och saknar helt vinstintresse. De sammanställer alla kostnader och fakturerar företaget.

Valcentralen Collectum ägs av Svenskt Näringsliv och PTK och administrerar tjänstemännens tjänstepensioner och försäkringar. Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO. Här sköts motsvarande för de medarbetare som är arbetare. Genom Fora tecknas dessutom TFA – trygghetsförsäkring vid arbetsskada för företagets alla medarbetare.

Information från valcentralerna direkt till företagets anställda

Både Collectum och Fora har information riktad direkt till företagets medarbetare. Bland annat om vilka val som finns att göra kring tjänstepensionen.

Valcentralen ser också till att de pengar som betalas in placeras i enlighet med varje medarbetares vilja. En gång per år skickar de ett tjänstepensionsbesked till medarbetarna.

På valcentralernas hemsidor finns information om de olika produkter som erbjuds samt information om de valbara alternativens avgifter.

Så här används försäkringsförmedlare

I den undersökning som Alecta genomförde i mars 2012 bland 583 personal- och ekonomiansvariga frågade vi också i vilken utsträckning och på vilka villkor företagen låter sina medarbetare ta del av pensionsrådgivning som ges av försäkringsförmedlare. Svaren visar att en majoritet av företagen låter hela eller delar av personalen träffa en försäkringsförmedlare för att få råd om sin tjänstepension.

Det finns olika försäkringsförmedlare

Försäkringsförmedlare kan jobba på olika sätt. Lagstiftningen skiljer på försäkringsförmedlare som lämnar råd som bygger på ”opartisk analys” och försäkringsförmedlare som kallas för anknutna förmedlare.

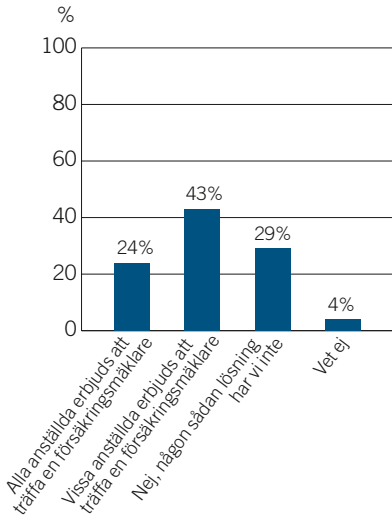
16 |

En säljare anställd på ett försäkringsbolag är inte försäkringsförmedlare utan jobbar med att sälja sin arbetsgivares produkter.

Idén med opartiska försäkringsförmedlare är god. Många kunder behöver opartiska råd från någon med djup kunskap om pensioner som är fristående från pensionsbolagen. Idag ges inte någon utbildning om pensioner i personalvetarprogrammen eller ekonomiprogrammen på våra universitet och högskolor så många på företagen behöver naturligtvis guidning i hur man bör hantera sina pensionsfrågor.

Utän tvekan är många livförsäkringsförmedlare mycket kunniga på området pensioner. Flera undersökningar gjorda av såväl försäkringsförmedlarna själva som av till exempel Svenskt Kvalitetsindex lyfter fram att det stora flertalet kunder är nöjda med sina försäkringsförmedlare.

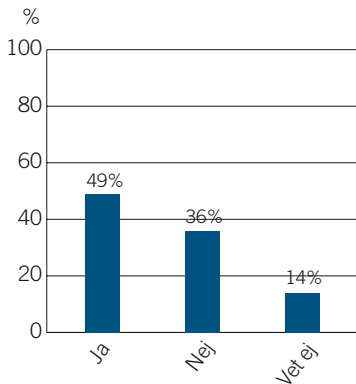
Ett stort problem är dock att många försäkringsförmedlare som jobbar utifrån det som i lagen om försäkringsförmedling kallas ”opartisk analys” inte alls är oberoende. Ofta lever de på provisioner som betalas ut från vissa av de försäkringsbolag eller fondbolag där de placerar sina kunders pensionspengar.



Hos en del arbetsgivare får anställda träffa en försäkringsförmedlare för att få råd om sin tjänstepension. Hur är det hos er?

Svaret visar att en majoritet (67 procent) av de svenska företagen låter hela eller delar av personalen träffa en försäkringsförmedlare för att få råd om sin tjänstepension.

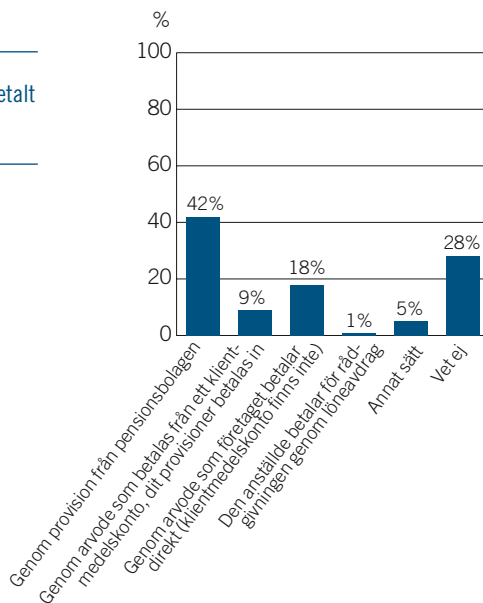
De företag som svarat att de anlitar försäkringsförmedlare fick också frågor om huruvida försäkringsförmedlaren är oberoende i sin rådgivning.



Anser du att försäkringsförmedlaren är oberoende i sin rådgivning?

Av de tillfrågade personal- och ekonomiansvariga svarar nästan hälften att förmedlarna är oberoende i sin rådgivning. Men har de verkligen avtalat med det eller de förmedlarföretag som anlitas att dessa varken direkt eller indirekt via klientmedelskonto (se ordlistan på sidan 53) får ta emot några provisioner från försäkringsbolag? Svaren på nedanstående fråga indikerar att det inte verkar vara så.

På vilket sätt får försäkringsförmedlaren betalt för rådgivningen?



Endast 18 procent av de tillfrågade svarar att företaget betalar förmedlaren ett arvode för den rådgivning de anställda får. För att arvodering - till exempel i form av timarvode - ska skapa verkligt incitament för oberoende rådgivning krävs förstås också att arbetsgivaren skriver ett avtal med förmedlaren om att denne helt avstår från att ta emot ersättningar från försäkringsbolag och inte heller säljer egna förvaltningstjänster i form av till exempel egna fond-i-fondlösningar. Den som arvoderar förmedlare och samtidigt tillåter att förmedlaren säljer egna förvaltningstjänster eller tillåter att provisioner från försäkringsbolag betalas ut, har förstås inte säkerställt drivkrafterna för verkligt oberoende råd.

Tre av tio företag som anlitar försäkringsförmedlare för att ge råd till de anställda gör det utan att ha tagit reda på hur försäkringsförmedlaren ersätts. Om arbetsgivaren inte vet på vilket sätt förmedlaren tar betalt, går det naturligtvis inte heller att berätta om detta för de medarbetare som erbjuds att på arbetstid träffa en förmedlare.

Det är förstås inte bra för kvaliteten på rådgivningen om förmedlarens intäkter beror på vilka råd han eller hon ger, vilket är fallet om man jobbar på provision eller med klientmedelskonto. Skillnader i provisionsersättning kan uppgå till tiotusentals kronor beroende på vilket ”råd” den anställde får. Exempelvis ger råd om att välja en tiotaggarlösning oftast provision eller intäkter till företagets klientmedelskonto. Råd som innebär att medarbetaren stannar kvar i förmånsbestämd ITP ger däremot ingen provision eller inbetalning till något klientmedelskonto. Medarbetaren å andra sidan tror sannolikt att han eller hon får en förmån ungefär på samma sätt som om arbetsgivaren skulle bekosta några timmars privatjuridisk konsultation hos en advokat. För att undvika framtida tvister med anställda är det viktigt att arbetsgivaren upplyser om på vilket sätt försäkringsförmedlaren får betalt. Detsamma gäller när arbetsgivaren erbjuder medarbetare rådgivning via försäkringsbolag eller bank.

Det är förstås också mycket viktigt att upplysa de anställda om vilka avgifter som faktiskt belastar deras pensioner.



Viktigt att veta när försäkringsförmedlare anlitas

Vår undersökning visar att hela 42 procent av de företag som använder försäkringsförmedlare låter denne ta betalt för rådgivningen till de anställda genom provision som betalas ut från pensionsbolagen. Arvodesbaserad ersättning från kunderna förekommer visserligen, men den är ovanlig. Det är en ersättningsform som skulle behöva bli mycket vanligare om fler ska få tillgång till verkligt oberoende rådgivning.

I sin tillsynsrapport från maj 2011 säger Finansinspektionen att de anser att regeringen bör överväga ett provisionsförbud för försäkringsförmedlare. Så här skriver Finansinspektionen i denna rapport:

”Finansinspektionen anser att många av problemen på förmedlarmarknaden bottnar i grundläggande intressekonflikter. Dessa konflikter beror bland annat på affärsmodellen där förmedlaren inte tar betalt av kunden utan i stället får ersättning i form av provisioner. De provisioner som utgår redan vid tecknandet av en försäkring kan uppgå till betydande belopp och variationerna mellan olika produkter och leverantörer är betydande. När förmedlaren får provisioner från försäkringsbolag eller värdepappersbolag för förmedling av deras produkter finns det stor risk för att det inte är konsumentens situation och behov som styr rådgivningen, utan storleken på provisionerna. Det finns alltså en risk för att rådgivningen inte utgår ifrån kundens bästa och därför mest är att likna vid försäljning. Existerande regelverk, såväl lagar som föreskrifter förmår inte hantera dessa intressekonflikter på ett effektivt sätt. Finansinspektionen skulle därför se positivt på en utredning från regeringen i frågan om att ett provisionsförbud skulle kunna införas i lag. Liknande provisionsförbud finns redan i flera europeiska länder. En sådan utredning skulle lämpligen ta ett brett grepp över hela rådgivningsmarknaden i syfte att undanröja intressekonflikter på andra områden.”

Finansdepartementet har gett Finansmarknadskommittén i uppdrag att utreda försäljnings- och rådgivningsmarknaden på försäkrings- och pensionsområdet

och att analysera effekterna av ett eventuellt provisionsförbud. Utredaren tittar på olika alternativa lösningar. Ett alternativ handlar om att göra det mer tydligt hur en förmedlare ersätts, andra handlar om olika långtgående förbud för förmedlare att ta emot provisioner från försäkringsbolag.

Provisioner kan vara utformade på flera olika sätt

På senare år har provisionssystemen konstruerats allt mer komplext.

Historiskt har försäkringsbolagen betalat försäkringsförmedlarna så kallad up front-provision eller förskottsprovision. Olika pensionsbolag betalar dessutom olika mycket under olika perioder. Up front-provisionen utgör en viss procentsats på första årets premie. Därefter betalar bolaget en väsentligt lägre ersättning för att förmedlaren sköter kunden, så kallad beståndsvårdsersättning. Det är dock viktigt att komma ihåg att varje löneökning som resulterar i en högre tjänstepensionsinbetalning räknas som nyförsäljning, det vill säga ger förmedlaren en ny up front-provision.

22 |

Försäkringsbolagen har reglerat att förmedlaren måste betala tillbaka en del av up front-provisionen om kunden lämnar bolaget inom en viss tidsperiod. Denna tidsperiod är oftast tre år.

Systemet med up front-provisioner har inneburit att det historiskt funnits incitament för förmedlare att med tre års mellanrum rekommendera sina kunder att teckna försäkring i ett nytt pensionsbolag eftersom nya up front-provisioner då betalats ut.

Vissa företag har blivit medvetna om de problem som kan uppstå om de anlitar försäkringsförmedlare för att gå igenom de anställdas pensioner och förmedlaren får provision från det försäkringsbolag och/eller fondbolag där den anställda placerar sina pensioner. Hur fristående och opartisk är egentligen en förmedlare om vissa försäkringsbolag betalar högre provisioner än andra?

Under senare år har up front-provisionerna sjunkit. Istället har flera bolag börjat betala förmedlarna en så kallad stockersättning som utgör en procentsats på kundens förvaldade kapital. Dessa stockersättningar ligger ofta på 0,15 – 0,40 procent av kapitalet.

Denna förändring kan antas bero på branschens strukturomvandling. De stora förmedlarfirmorna har vuxit sig större och har inte samma behov som mindre eller nystartade förmedlare att snabbt få den kostnadstäckning som up front-modellen ger.

Gemensam upphandling

Något som också blivit vanligare är att de större försäkringsförmedlarna genomför upphandlingar i grupp för ett antal större företagskunder. I dessa upphandlingar har många förmedlare lyckats pressa ner avgifterna jämfört med försäkringsbolagens ordinarie priser. De har också lyckats bra med att förbättra vissa villkor, till exempel i sjukförsäkringar.

Här saknas up front-provisioner. Istället betalas en standardiserad ersättning till förmedlarna. Den är ofta runt 6 procent på varje inbetalad premie och är lika stor från alla bolag som väljs ut. Alla försäkringsbolag som är med i upphandlingen har varit beredda att betala den fastställda ersättningen.

| 23

Trots att alla försäkringsbolag som är valbara i dessa upphandlingar betalar 6 procent på inbetalade premier är det inte säkert att den totala ersättningen mellan de olika alternativen är neutrala i förhållande till varandra. Förmedlarna kan ha incitament att föreslå fondförsäkring framför traditionell försäkring. De kan få kick-backs från vissa fonder. Större förmedlare tillhandahåller också vanligen olika förvaltningstjänster i egna värdepappersbolag. Ofta kallas dessa tjänster för fondförvaltningstjänster eller allokeringstjänster. Det kan också handla om fond-i-fondlösningar i egen regi.

Klientmedelskonto

Det har också blivit relativt vanligt att de provisioner förmedlarna får från olika tjänstepensionsbolag går in på ett så kallat klientmedelskonto som ägs av arbetsgivaren. Från detta konto får sedan förmedlaren ett arvode för sitt nerlagda arbete. Modellen med klientmedelskonto får till exempel konsekvensen att provisionsbaserad affär måste göras för annars riskerar arbetsgivaren att behöva betala med egna pengar. Arbetsgivaren och förmedlaren får ett gemensamt intresse av att anställda tiotaggare lämnar förmånsbestämd ITP till förmån för en premiebestämd tiotaggarlösning. Lämnar tiotagaren förmånsbestämd

ITP fylls klientmedelskontot på med provisionspengar, medan ett råd till den anställde att stanna kvar i förmånsbestämd ITP inte ger någon motsvarande inbetalning.

Ibland säger förmedlare att de jobbar på arvode när de får ersättning ur ett klientmedelskonto. I själva verket är arvodering ur ett klientmedelskonto finansiellt beroende av att provisioner betalas ut.

Äkta arvodering

Äkta arvodering eller så kallad nettoupphandling är fortfarande relativt ovanligt. Den innebär att förmedlaren förhandlar bort provisionen ur de produkter som pensionsbolagen säljer för att i gengäld ge kunden lägre avgifter. Förmedlaren får istället betalt genom att, likt en advokat, fakturera för den tid som lagts ner för kundens räkning.

24 |

Några försäkringsförmedlarbolag har under de senaste åren tagit initiativ till provisionsfria upphandlingsalternativ.

Även de som inte träffar försäkringsförmedlare kan få betala höga avgifter

Den avgift som tas ut ur produkterna för att finansiera provisionerna tas ut av alla, oavsett om medarbetaren träffar en försäkringsförmedlare eller inte. Eftersom det framförallt är höginkomsttagare som, via sin arbetsgivare, hittills fått träffa förmedlare så får många andra medarbetare vara med och betala för att denna grupp träffar försäkringsförmedlare.

Viktigt att berätta för medarbetarna hur försäkringsförmedlaren ersätts

Om försäkringsförmedlare anlitas för att ge råd till de anställda är det viktigt att berätta hur förmedlaren ersätts. Det är förstås extra viktigt om förmedlaren får ersättning via försäkringsbolagen och alltså lever på provisioner. Använder företaget klientmedelskonto är det viktigt att berätta hur detta fungerar. Medarbetaren har rätt att veta om det är en säljare eller en verkligt oberoende rådgivare han eller hon träffar.

Reglera vad försäkringsförmedlaren får göra

Tänk på att det kan vara en god idé att skriva ett avtal med försäkringsförmedlaren om vad denne ska göra och eventuellt inte göra när hon eller han träffar företagets medarbetare. Får han eller hon sälja egna produkter? Ska rådgivningen bara handla om tjänstepensionen eller får till exempel produkter för långsiktigt sparande åt barnen säljas in?



Magnus Gewert verkar idag i eget konsultbolag som strategisk konsult inom pensioner och personalförmåner. Magnus har 28 års erfarenhet av arbete med pensions- och försäkringsförmåner med en bakgrund som bland annat försäkringsmäklare, seniorkonsult och change managementkonsult. Han bistår företagsledningar med bland annat utformning av pensionsförmåner och beslutsunderlag.

» *Precis som vid andra investeringar bör du se till att du får avkastning på din investering.*«

Magnus Gewert, pensionskonsult Gewert Advice

Hur viktig är pensionsfrågan för företagen?

Pensioner har en stor betydelse på affärsresultatet eftersom det ofta är en betydande kostnad för företagen. I tjänsteföretag är det den största efter lön.

En invändning från arbetsgivare för att inte engagera sig i frågan har sedan jag började arbeta med pensioner ofta varit att medarbetarna inte bryr sig. Jag tror inte det var sant då och är det än mindre idag.

Vad har företagen att vinna på att lyfta pensionsfrågan?

Det är naturligtvis inte bra om en arbetsgivare varje månad betalar tusentals eller till och med tiotusentals kronor mer än vad den anställde känner till. Precis som vid andra investeringar bör du se till att du får avkastning på investeringen.

Det finns undersökningar som visar att medarbetarna uppskattar värdet på arbetsgivarens sammanlagda pensions- och försäkringsinbetalningar till mellan 5 och 20 procent av lönen. Inbetalningarna är i själva verket cirka 50 procent på lönen när man räknar in lagreglerade sociala avgifter, tjänstepensioner, avtalade försäkringar och löneskatt.

Jag tror inte att det finns något annat område där ledningen för ett företag skulle acceptera att en så stor utgift inte är känd och värderad till sitt rätta värde. Min rekommendation är att företagen tar efter de goda erfarenheter man har av att effektivisera inom andra områden och utvecklar sitt ägarskap.

| 27

Vem på företaget bör ha ansvar för pensionsfrågorna?

Ytterst är det styrelsen och vd som bär ansvaret för verksamheten på grund av dess ekonomiska betydelse. Historiskt har frågan ofta varit delegerad till HR-ansvarig, som beroende på företagsstorlek i sin tur kan dela upp ansvaret. Trenden är att ekonomi- eller finansavdelningen i allt större utsträckning övertar ansvar för upphandling av risk- och sparprodukter. HR-enheten ansvarar för utformning av villkor och kommunikation av villkor i samband med rekrytering och löpande ersättningsamtal.

Jag önskar att företag börjar nyttja sina interna och externa kommunikationsrådgivare. De har kunskap om hur man når fram till mottagarna med sitt budskap, i detta fall medarbetarna.

Varför tycker många företagsledningar att pensioner är svårt?

Först och främst påverkas pensioner av ett regelverk som för de flesta är svårt att förstå. Med undantag av de större arbetsgivarna i Sverige saknas insikt om att frågorna har en stor ekonomisk betydelse för både ägarna och medarbetarna. Av

detta skäl kräver pensioner interna eller sourcade expertresurser. Skälet är, enligt min tolkning, att pensionsekonomiska frågor inte följer övriga ekonomiska principer och redovisningsprinciper. Det man inte förstår vill man inte hantera.

Bör pensionsfrågan lyftas i styrelsen?

Företagets pensionspolicy bör beslutas av styrelsen eller eventuell ersättningskommitté. Hantering av tjänstepensioner är idag en produktionsfråga och bör därmed årligen återfinnas på styrelsens agenda. Den fråga som styrelsen bör ställa sig är hur bolaget hanterar pensionsfrågorna.

Jag tycker därför att det är mycket viktigt att styrelsen ställer krav på vd när det gäller pensionsfrågorna.

28 |

Eventuellt bör advokater anlitas för att granska den legala processen. Till exempel för att se hur man hanterar upphandlingar för de grupper som har tilläggspensioner samt hur upphandling och reglering av eventuella försäkringsförmedlartjänster sköts.

Men det sätt pensionsfrågorna behandlas på i företaget bör också med jämna mellanrum blir föremål för internrevision.

Jämför exempelvis med installation av ett nytt affärssystem. Kostnaderna är likvärdiga men inträffar varje år för pensioner, men kanske vart tionde år för affärssystem.

Har arbetsgivarna ett ansvar att informera sin anställda om tjänstepensioner?

I tjänsteproducerande företag utgör de totala pensions- och försäkringskostnaderna, inklusive de inbetalningar som görs till den allmänna pensionen och till de allmänna försäkringarna, ofta den största utgiftsposten efter löner. Då är det inte affärsmässigt att inte göra de anställda medvetna om hur mycket företaget betalar i ersättning för arbetsinsats idag i form av framtida pension. Som arbetsgivare har du alltså ett egenintresse av att informera om hur mycket som betalas in till de anställdas tjänstepensioner.

Har inte medarbetarna ett eget ansvar att ta reda på vad som gäller?

Jo, visst har de ett eget ansvar men vi människor fungerar så att vi undviker att ta tag i saker där vi riskerar att känna oss förödmjukade på grund av att vi inte begriper ämnet. Dessutom är det socialt accepterat att inte förstå pensioner. Ur ett företagsekonomiskt perspektiv är det inte bra att lämna allt ansvar till medarbetarna. Arbetsgivarens faktiska kostnad för denna del av den totala kompensationen är ofta 30 procentenheter högre än vad medarbetarna tror.

Hur bör en bra information till de anställda var utformad?

Generellt bör arbetsgivare bli bättre på att skapa ramen för hur kommunikation av förmåner paketeras i egna eller på kontrakterade leverantörers informationsportaler. ”Packaging is everything” som man säger. Vad erbjuds och varför.

Granskar man hur många arbetsgivare väljer att kommunicera finner man att länkar snabbt tar en bort från intranät till externa aktörers informationsportaler. Plötsligt blir det oklart vem som erbjuder förmånerna. Är det förmedlaren eller arbetsgivaren?

| 29

Det är anmärkningsvärt att förmåner och upplevda värden hanteras så styvmoderligt i företagsenkäter och externa undersökningar som till exempel hos Great Place to Work³⁾. Bristen på frågeställningar som bidrar till kvalitetsutveckling och högre upplevelse av förmånernas värde har skapat ett tomrum som lämnat utrymme för förmedlare.

Försäkringsförmedlarnas framgångar under 1990- och 2000-talen bygger till stor del på deras förmåga att anpassa informationen till individen och få denne att känna sig unik och vägledad utifrån sina förutsättningar.

Positivt för arbetsgivare är att teknikutvecklingen idag gör det möjligt att med egna eller upphandlade resurser som till exempel Flexpay⁴⁾ och Coins⁵⁾ skapa individuellt anpassad information.

³⁾ Ett undersöknings- och managementkonsultföretag i USA med dotterbolag i flera länder. Jobbar bland annat med att undersöka vad som gör att en arbetsplats utvecklas till en av de allra bästa.

⁴⁾ Företag som bland annat tar fram personliga webbsidor där allt från lön till olika förmåner syns för den enskilde medarbetaren.

⁵⁾ Försäkringsadministrativt system som samordnar information om anställdas försäkringsförmåner från olika håll.

Vilka kanaler bör användas för att informera de anställda?

Val av kanal för informationen beror på ambitionsnivå. Ju högre ambition du har desto mer personlig bör informationen vara. Är målet lite lägre satsar du mer på digital information.

Som arbetsgivare bör du dock vara kritisk till mervärdet av alltför avancerade pensionsportaler eftersom dessa antingen innebär kostnader för dig som arbetsgivare eller högre avgifter på pensionssparandet för dina medarbetare – på något sätt ska portalerna finansieras. I flera uppdrag har vi funnit att det bara är en liten andel av medarbetarna, mindre än 20 procent, som loggar in på pensionsportaler.

En mycket viktig kanal som nästan inte alls används för att informera är det årliga lönesamtalet. Idag är det extremt ovanligt att man talar om pensioner och försäkringar vid detta tillfälle. Trots att det kanske är det allra bästa tillfället att lyfta fram pensionen.

Jag tror att det är bra om chefer med personalansvar får träna sig i att presentera hela företagets förmånserbjudande.

Vilket ansvar har företaget om den anställde mot bättre vetande gör dåliga val som leder till en låg pension?

De flesta anser nog att medarbetaren, som själv beslutat om hur pensionspremien ska investeras, får acceptera risken och utvecklingen. Men vi får inte glömma de bakomliggande faktorer som påverkat hennes beslut:

1. Arbetsgivaren beslutar om villkoren i den pensionspolicy som erbjuds.
2. Arbetsgivaren väljer ensidigt vem som ska informera om möjliga val och hur de ska gå till.
3. Arbetsgivaren avtalar ensidigt om vilka försäkringsmäklare eller bankrådgivare som ska erbjudas.
4. Arbetsgivaren godkänner de placeringsalternativ som ska erbjudas, exempelvis via försäkringsmäklare.

5. Arbetsgivaren avtalar ensidigt om hur externa rådgivare ska ersättas. Till exempel får så kallade rådgivare i de flesta fall mindre ersättning om medarbetaren väljer traditionell försäkring istället för fondförsäkring.
6. Arbetsgivaren godkänner ensidigt det beslutsunderlag som försäkringsmak-laren överlämnar till medarbetaren inför sitt beslut om placeringsalternativ.

Först nu får medarbetaren ta del av underlaget och fatta ett beslut. Underlagets kvalitet påverkar dennes ansvar för konsekvenserna: Låg kvalitet = litet ansvar. Givet detta är ansvarsfrågan inte lika enkel.

Hur ser då en bra pensionslösning ut?

Sett till den stora kostnadspost som pension och hälsoförmåner med tillhörande skatter utgör tycker jag att en bra utgångspunkt är att de interna processerna kring ett slutligt erbjudande ska tåla en öppen redovisning. Gentemot medarbetare, aktieägare, fack och inte minst media, exempelvis undersökande journalistik såsom SvD Granskar, Uppdrag granskning eller Kalla fakta. Stora kostnadsposter innebär ju även finansiella risker vid fel eller på annat sätt bristande hantering.

| 31

Kollektivavtalad lösning är bra för många. Men det finns även bra lösningar utanför det kollektivavtalade området för de företag som engagerar sig i pensionsfrågan. De har möjlighet att tänka friare och kan till exempel utforma förmåner som bidrar till att attrahera de bästa medarbetarna i just den bransch företaget är verksamt i.

För att säkerställa om en pensionslösning är bra eller inte bör medarbetarundersökningar innehålla frågor om hur medarbetarna upplever pensionsförmåner och företagets information om dem.

Kan det vara bra att ta hjälp av försäkringsförmedlare?

Försäkringsförmedlare kan utgöra en god extern resurs, men som arbetsgivare bör du vara medveten om att försäkringsbranschen är en säljdriven sektor. De flesta så kallade rådgivare är rekryterade utifrån en förmåga att sälja och generera intäkter till sig själva och sin arbetsgivare.

Provisioner tenderar att påverka och många medarbetare stimuleras till att välja en högre riskexponering än vad de skulle göra på egen hand. Finansinspektionens engagemang i provisionsfrågan är ett bevis för detta påstående.

Tänk också på att det är rätt så vanligt att förmedlarna, via egna värdepappersbolag, erbjuder egna förvaltningstjänster till exempel i form av fond-i-fondlösningar. Detta görs i konkurrens med de försäkrings- och fondbolagsprodukter som man säger sig opartiskt utvärdera.

Du bör tydliggöra om förmedlaren ska vara en rådgivare till företagsledningen eller medarbetarna. Det finns en inbyggd intressekonflikt om en aktör ska tillgodose båda parter.

Vad får jag räkna med att betala om jag vill ge mina medarbetare en möjlighet att träffa en förmedlare/konsult som företaget betalar genom äkta arvodering?

Försäkringsförmedlare strävar tillsammans med banker och försäkringsbolag efter att uppnå arvodesnivåer som ligger i nivå med den finansiella sektorn. Men jag anser att arbetsgivare bör ifrågasätta den ekonomiska nyttan som mäklare och säljare/rådgivare på banker och försäkringsbolag tillfört under 1990- och 2000-talen.

Förmedlare har inte lyckats påvisa att exempelvis tiotaggarlösningar har utvecklats till högre pensionsförmåner, jämfört med om berörda tjänstemän kvarstätt i ITP 2. Däremot är den emotionella nyttan för medarbetare styrkt.

Min personliga uppfattning är att förmedlares ersättningsnivåer ska anpassas till de nivåer som råder inom HR-sektorn, vilket ligger runt 400 - 1 500 kronor per timme.

Varför är det viktigt med en oberoende beställarkompetens när externa leverantörer ska engageras i pensionsfrågan?

Precis som på andra områden är det mesta förhandlingsbart. Jag tycker att det är mycket viktigt att kartlägga motpartens intäktsflöden för då förstår man vilket förhandlingsutrymme som finns.

Många företag behöver inse att man har ett stort ansvar om en medarbetare i ett senare skede skulle kräva kompensation för att hon inte anser att hennes pensionsförmåner motsvarar marknadsmässiga förmåner.

Att inte alla företagsledning/HR-enheter insett behovet av intern beställarkompetens tror jag beror på att pensioner uppfattas som svåra. Dessutom saknas tradition av att budgetera för kostnader som dessa processer för med sig. Då finns risk att man "gapar och sväljer" förslag som kommer från externa leverantörer – särskilt om det sker utan en direkt extra kostnad för arbetsgivaren. Har företaget en inköpsavdelning kan det vara en god idé att ta hjälp av denna.

Hur lätt är det för små företag utan kollektivavtal att ordna bra pensionsvillkor?

Saknas kollektivavtal sker alla avtal och upphandlingar av externa tjänster på lokal nivå och ställer ett väsentligt högre krav på ägarskap i frågan från vd och övriga ansvariga.

| 33

Här gäller verkligen att ledningsgruppen äger frågorna och förstår dem. Tyvärr ser jag i detta segment ofta att frågan, på grund av dess komplexitet och begränsade kompetensresurser internt, är outsourcad till förmedlare. Det bör inte ske utan intern eller externt anlita beställarkompetens.

Det företag som inte erbjuder några tjänstepensionsförmåner alls behöver vara tydliga med det. De har tagit ett medvetet beslut och måste vara beredda att stå för detta.

Magnus Dahlgren är advokat och partner i advokatfirman Attoff & Dahlgren. Magnus är specialiserad på pensions- och försäkringsrätt. Har 25 års erfarenhet från försäkringsbranschen, bland annat som livförsäkringsjurist på Skandia och chefsjurist på SparLiv/SparFond. Han har även varit vd för Direct Försäkringsmäklarna. Magnus blev 2010 korad till årets pensionsspecialist.



» *Skriv aldrig under något som du inte fullt ut förstår – inte heller när det rör pensioner.*«

Magnus Dahlgren, advokat och delägare i advokatfirman Attoff & Dahlgren

Finns det legala krav på arbetsgivaren att informera sina anställda om tjänstepensioner?

Ja, absolut. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) ska arbetsgivaren informera om anställningsvillkoren när anställningen börjar och pensioner är en del av dessa villkor. Men information ska också ges under anställningens gång om anställningsvillkoren väsentligen förändras. Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra anställningsvillkoren. Det kan vara liktydigt med osaklig uppsägning och kan leda till att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig.

Kan du ge exempel på en väsentlig förändring av anställningsvillkoren när det gäller pensioner som såväl arbetsgivare som anställda behöver vara överens om?

Ett mycket tydligt exempel är anställda som valt en tiotaggarlösning som grundar sig på frilagd premie. Om arbetsgivaren vill att premien istället ska byggas på en premietrappa ska en ny överenskommelse träffas med den anställde om detta.

Egentligen kan man säga att alla ändringar som kan påverka utfallet på den kommande tjänstepensionen är att betrakta som en väsentlig förändring av anställningsvillkoren.

Vi ser nu en successiv övergång till mer premiebestämda pensioner där den anställde själv får göra flera val och också bär risken för pensionens storlek. Gör det att arbetsgivarens informationsansvar minskar?

| 35

Nej, det är faktiskt precis tvärtom.

Förr i tiden var de flesta kollektivavtalade tjänstepensioner förmånsbestämda – vilket betydde att pensionens storlek var bestämd i förväg – ofta till en viss procent av slutlönen eller till en viss procent av genomsnittslönen under ett visst antal år. Det fanns inte heller några individuella val att göra. Tiotaggare, valmöjligheterna i ITPK och Avtalspension SAF-LO kom alla på 90-talet. Innan dess räckte det ofta att berätta för exempelvis tjänstemännen att ITP-avtalet tillämpades på arbetsplatsen. Det var ett tydligt regelverk där inga egna val skulle göras.

Sedan dess har ansvaret skjutits än mer från arbetsgivaren till den anställde. Denna ansvarsförskjutning ställer faktiskt högre krav på information från företagen. Medarbetare kan nämligen råka riktigt illa ut. Tyvärr har inte alla arbetsgivare förstått att de numera har ett större informationsansvar. Ska jag vara riktigt tydlig tycker jag att det finns många arbetsgivare som inte hängt med. Man kan till exempel inte skylla på gamla regler om man får en tiotaggartvist idag.

Den som vill undvika tvister med anställda eller före detta anställda bör vara noga med att lämna skriftlig information. Det är också bra om den anställde skriver under på att hon fått information för annars finns risk för att ord står mot ord. Men det räcker inte med att lägga fram papper. Arbetsgivaren måste vinnlägga sig om att den anställde förstår. Ett förkryssat ”skriv under här” tjänar ingenting till om den anställde inte förstår.

Vid en tiotaggartvist där frilagd premie tillämpats är det till exempel viktigt att arbetsgivaren tydligt informerat om frilagd premie och hur den fungerar.

Vad bör arbetsgivaren informera om?

Man bör informera om de stora dragen i pensionslösningen och även berätta om den är en del av ett kollektivavtal eller inte. Egentligen bör den anställde upplysas om allt som är väsentligt för henne. Informationen bör förstås anpassas efter företagets storlek. Den bör ges såväl skriftligen som muntligen – och en uppdatering bör ske löpande, förslagsvis en gång per år.

36 |

Hur ser du på företagsledningens och styrelsens ansvar vad gäller pensioner?

Företagsledningen bör engagera sig inte minst för att det handlar om en stor kostnad. Dessutom är pensionen den största förmånen vid sidan om lönen så det i sig kräver ett engagemang.

Företagets pensionspolicy bör tas fram av företagets vd (i större företag med stöd av HR-enheten och/eller ekonomienheten) men godkännas av styrelsen som har en granskande roll. I vissa mindre företag har jag märkt att styrelsen kan bli litet av vd:s ledningsgrupp som ibland gör vissa operativa arbetsuppgifter – även när det gäller pensioner. Jag tycker att det är en bättre ordning om man kan skilja på det operativa arbetet och den granskande rollen.

Relativt ofta har jag beklagligt nog märkt att vissa företag tror att de ensidigt kan ändra sin pensionspolicy. Men det går bara att göra för nyanställda. Det viktiga är vad som stod i pensionspolicyn när den enskilde anställdes. Det blir för komplicerat att ha olika policys för olika perioder av en medarbetares

anställningstid. Detta är ofta ett av mina första råd till mina företagsklienter. Rent allmänt är det rätt så besvärligt att ha koll på flera editioner policys.

Hur ska man som arbetsgivare få sina medarbetare att intressera sig lika mycket för tjänstepensionen som till exempel friskvårdsförmånen?

Det är inte helt lätt eftersom vi nu pratar psykologi och hjärnfunktioner. Jag tror att man måste försöka komma bort från reptilhjärnan. Vi värderar ju lätt sådant som vi får idag mer än sådant vi får i en avlägsen framtid. Undersökningar visar att om vi får tid att fundera kan polletten trilla ner. Det är därför viktigt att inte tvinga folk till snabba beslut.

Kan arbetsgivaren delegera delar av sitt ansvar till någon utomstående?

Nej, arbetsgivare måste skaffa sig egen kompetens i pensionsfrågor. Man kan inte avsäga sig sitt ansvar utan bara vissa arbetsuppgifter.

| 37

Jag ser att många företag är väldigt aningslösa – även större företag. Det är beklagligt nog rätt så vanligt att försäkringsförmedlare lägger fram färdiga förslag på pensionspolicys. Företagen bör istället själva fundera på vad de vill ha. Tyvärr tycker dock många att pensionsfrågor är pest. Till och med de egna pensionsvillkoren är tråkiga – men andras är ännu tråkigare. Man måste nog jobba en del på att få HR att tycka att pensioner är lika kul som ledarskapsutbildningar och häftiga rekryteringsuppdrag. Även ekonomienheterna måste förstå att pensionsfrågan är het och viktig och ligger nära en del andra arbetsuppgifter som man hanterar.

En stark vd behövs och det är bra om hon eller han är så ”konstig” att det finns ett intresse för pensioner och dess värde. Om ansvaret för pensionsfrågorna är delat mellan HR och Ekonomi finns det risk för internt käbbel och att man som ett resultat av det lägger ut mycket av sådant som man borde göra själv till externa samarbetspartners.

Det är relativt vanligt att företag kontaktar något av de större förmedlarföretagen och sedan lämnar över rubb som stubb när det gäller tjänstepensioner. Om det vore logiskt skulle man göra upphandlingar av pensionstjänster precis

som i andra processer och upphandlingar. Jag har i några sammanhang blivit tillfrågad om jag vill vara med som konsult i upphandlingsprocesser. Det jag särskilt uppmärksammat var att de personliga relationerna varit väldigt viktiga. Dessutom fanns ovanligt mycket psykologi inblandat samt ett stort motstånd mot att ändra.

Jag tycker man ska vara försiktig med att använda sig av försäkringsförmedlare för att ge råd såväl åt företaget som till dess anställda. Vid en tvist mellan ett företag och en anställd kommer förmedlaren i en jävsituation och får svårt att veta vilket ben hon eller han ska stå på. Jag har sett förmedlare ge råd till anställda som står i strid med arbetsgivarens intressen men jag har också ibland sett dem ge råd som går stick i stäv med de anställdas intressen.

Om man som företag behöver konsult hjälp kring sina pensioner och hjälp att utforma en pensionspolicy tycker jag att man ska vända sig till en rådgivare – och då menar jag inte en försäkringsförmedlare eftersom dessa oftast är säljare som har egna bakomliggande intressen i de förslag de lägger fram. Vanligtvis tar de emot provisioner från försäkringsbolag. Vissa större förmedlarföretag har också egna värdepappersbolag där de erbjuder kunderna fond-i-fondlösningar vilket gör att de blir leverantörer och inte konsulter.

En riktig pensionsrådgivare har ingen annan intäktskälla än det arvode den egna kunden betalar och har därför incitament för att försöka göra ett så bra jobb som möjligt för sin klient utan några bakomliggande egna intressen.

Bör vissa anställda få möjlighet att träffa en förmedlare?

En förmedlare är bra att träffa om man behöver produktkunskap. Om jag gör en analogi med hemelektronikbranschen är det förstas okey att vända sig till den som sålt tv:n om jag skulle vilja ha kunskap om vissa specialfunktioner. Man bör hålla isär försäljning – som den övervägande delen av förmedlarbranschen ägnar sig åt – och rådgivning. Väldigt få har förstätt att det är den anställda som betalar för förmedlingen. Tyvärr är det svårt att hitta verkligt oberoende rådgivare även om man letar med ljus och lykta.

Lyckligtvis tror jag att vissa förmedlare börjat inse att det inte längre är hållbart att de får betalt av försäkringsbolagen. Några har insett att de måste lära sig ta betalt direkt av sin kund. Det finns alltså en trend som börjar gå mot äkta arvodering. Man måste förstås fråga sig vad det är värt och vad man vill betala. För de flesta anställda kan det handla om några tusen kronor per år. Jag tror faktiskt att många förmedlare vill jobba med äkta arvodering eftersom det ökar trovärdigheten men också statusen. Det krävs dock krafttag från de stora aktörerna för att nå någonstans med detta.

Det är vanligt att förmedlare kallar sig rådgivare. Är inte det förvillande?

Jag tycker att rådgivartiteln behöver bli skyddad. Endast den som jobbar likt en konsult och inte får ersättning från några leverantörer och inte heller själv tillhandahåller egna produkter bör få kalla sig rådgivare. Frågan är också om det inte bör skapas en högskoleutbildning för blivande rådgivare. Idag behöver ju till exempel nya fastighetsmäklare ha genomgått en speciell högskoleutbildning för att bli registrerade och få utöva sitt yrke. En idé är att titta på advokatsamfundets regler och ha dem som förebild.

| 39

Har du något konkret tips till det företag som ska upphandla pensioner och/eller pensionstjänster till sitt företag?

Ta gärna kontakt med en expert på offentlig upphandling. Den som vill lära sig något kan också själv kika på lagen om offentlig upphandling. Där kan man få bra tips om hur man gör en bra upphandling. Nackdelen är dock att inriktningen handlar mycket om pris men man måste förstås också titta på villkor och annat av kvalitativ betydelse.

Det kan också vara en god idé att de som ska göra en upphandling tar sin inköpsavdelning i hand för att få hjälp i själva upphandlingsprocessen.

Hur vanligt är det med rättstvister på pensionsområdet?

Det ökar. På vår advokatbyrå har vi just nu ett tiotal tvister på gång. Sedan jag blev advokat 2007 har jag sett antalet tvister öka.

Just nu har vi en pågående tvist som handlar om ett trepartsförhållande där ansvarsfrågan ska avgöras. Här handlar det om en person som haft traditionell ITP i Alecta men gått över till alternativ ITP med frilagd premie efter kontakt med en försäkringsförmedlare som arbetsgivaren anlitat. Kopplingen till frilagd premie har gjort att den anställdes premie till tiotaggarlösningen varierat en hel del. När den anställde går i pension konstateras att pensionen inte alls blev som förväntat och frågan är vems ansvar det är, individens, arbetsgivarens eller förmedlarens? Mycket beror ju på hur domstolen ser på det underlag den anställde fått och hur lösningen sålts in.

Vad kan man göra för att undvika en rättsprocess med en anställd?

Som jag tidigare betonat är det mycket viktigt med tydliga avtal och en bra dokumentation. Man ska aldrig skriva på något som man inte till fullo förstår.

40 |

Det är förstås också viktigt med en bra dialog med medarbetarna där man också säkerställer att även dessa fullt ut förstått vad de skriver på.

Jag tror också att det - även om jag här talar i egen sak - är bra att låta en advokat titta på de avtal som utformas. Det är rätt vanligt att förmedlare säger att de har kompetens för detta. Vanligtvis stämmer det dock inte eftersom många saknar juridisk skolning.

Är det inte i samband med pensioneringen som medarbetaren kan ifrågasätta sin pensionslösning och är det då inte för sent att processa på grund av preskriptionsreglerna?

Nej, det är ett vanligt missförstånd. Preskriptionstiden börjar löpa först när den första månadspensionen börjar betalas ut och ofta uppkommer en tvist först i samband med att pensionen är nära förestående.



Eva Adolphson är sedan 2005 Alectas pensionsekonom. Hon har ett långt förflutet i försäkringsbranschen och har jobbat på Skandia och Konsumenternas försäkringsbyrå. Innan hon började på Alecta var hon under flera år välfärdsanalytiker på Länsförsäkringar. 2002 utsågs hon till årets pensionsspecialist.



» *Tjänstepensionen bör finnas med som en punkt i de årliga lönesamtalen.*«

Eva Adolphson, pensionsekonom, Alecta

När tycker du att anställda ska informeras om sina tjänstepensioner?

Det finns många lämpliga tillfällen. Första gången bör vara i samband med att man diskuterar en anställning. Som arbetsgivare kan du proaktivt berätta om vilka försäkrings- och pensionsförmåner som finns på arbetsplatsen, eftersom alla arbetsökande inte själva tar upp frågan. Tjänstepension är ingenting annat än uppskjuten lön och är alltså lika viktig att diskutera som den aktuella lönen. Tjänstepensionen är en av de allra största delarna i den totala ersättningen som arbetsgivaren betalar den anställde. Det är bra om den muntliga informationen förstärks genom en kortfattad och enkel skriftlig information till den arbetsök-

kande. Även om anställningen inte blir av har företaget marknadsfört sig som en bra och seriös arbetsgivare vilket ger positiva effekter ur ett varumärkesperspektiv.

I samband med att en anställning påbörjas är medarbetaren ofta öppen för information igen. Företag som erbjuder sina anställda frivilliga gruppförsäkringar brukar inom någon månad gå igenom vilka alternativ den anställde kan teckna. Innan dessa frivilliga lösningar tas upp är det bra att återigen gå igenom hur tjänstepensioner och arbetsgivarbetalda försäkringar fungerar. Då får den anställde en bättre grund att stå på när hon eller han ska ta ställning till vilka frivilliga gruppförsäkringar eller individuella försäkringar som kan behövas som komplement. Samma skriftliga information som gavs när anställningen diskuterades kan ges igen.

Vid vilka ytterligare tillfällen bör medarbetaren få information?

Under anställningens gång tror jag det är bra om information ges en gång per år. Det kan ske muntligt i grupp, men bör också kompletteras med skriftlig information i individualiserad form.

| 43

På lönebeskeden har företaget möjlighet att berätta om hur mycket som betalas in för avtalade pensioner och försäkringar. Det här tillfället att enkelt och billigt ge information om vad som betalas in tycker jag att fler bör utnyttja. På lönebeskeden kan du som arbetsgivare naturligtvis också lägga till en uppgift som handlar om hur mycket som sammanlagt betalas in per månad i arbetsgivaravgifter för lagreglerade pensioner och försäkringar. Till exempel den allmänna pensionen, den allmänna sjukförsäkringen och den allmänna föräldraförsäkringen.

Tjänstepension - som är uppskjuten lön - bör förstås självklart även finnas med som en punkt vid de årliga lönesamtalen.

Finns det andra situationer när den anställde behöver få information?

Om en medarbetare blir sjukskriven längre tid än fjorton dagar bör du som arbetsgivare också informera om vilka ersättningar som kompletterar Försäkringskassans ersättning och vem som betalar ut denna komplettering.

I oktober 2011 beställde Alecta en undersökning riktad till anställda hos företag med kollektivavtal. Den visade att bara var fjärde medarbetare kände till att deras arbetsgivare finansierar en ersättning som kompletterar Försäkringskassans ersättning vid sjukskrivning som varar längre tid än 14 dagar.

Företagets anställda arbetare måste själva anmäla till AFA Försäkring för att få denna kollektivavtalade ersättning. För att dessa medarbetare inte ska gå miste om viktig ersättning är det därför god personalvård att i samband med längre sjukskrivning tala om för denna grupp att anmälan ska göras till AFA Försäkring.

Tjänstemännen får sin ersättning direkt från arbetsgivaren. Varar sjukskrivningen längre än 90 dagar (normal tidsgräns) anmäler du som arbetsgivare den anställde till Collectum. Därefter betalas ersättning ut till medarbetaren från Alecta.

44 |

Blir sjukskrivningen långvarig bör den anställde upplysas om på vilket sätt tjänstepension tjänas in under sjukskrivningstid och eventuell sjukersättnings-tid. I kollektivavtalade pensioner och försäkringar finns till exempel alltid premiebefrielseförsäkringar som tar över betalningsansvaret från arbetsgivaren.

Vid föräldraledighet är det viktigt att informera om hur tjänstepensionen betalas under denna tid. Den föräldraledige behöver veta hur övriga försäkringar gäller under den tid hon eller han är föräldraledig i samband med barns födelse.

Vad tycker du att arbetsgivaren ska informera om?

Företag med kollektivavtal bör i samband med att en anställning diskuteras berätta om det är ITP 1 eller ITP 2 eller Avtalspension SAF-LO som gäller. Dessutom bör man förklara vad dessa delar innehåller och innebär. Informationen ska inte bara handla om pensionsdelen. Det är också väldigt viktigt att tala om på vilket sätt Försäkringskassans sjukpenning och sjukersättning kompletteras via kollektivavtalet, och vem som betalar ut kompletteringen under olika perioder av sjukperioden.

Även tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) är viktig att gå igenom. Du bör berätta hur mycket som betalas ut vid dödsfall. Det är också viktigt att tala om vem som får pengarna om medarbetaren inte skriver ett eget förmånstagarför-

ordnande. Tjänstemän som vill styra pengarna till någon/några andra personer skickar in ett underskrivet förmånstagarförordnande till Collectum. Den som är arbetare skickar förmånstagarförordnandet till AFA Försäkring. Berätta också hur mycket det avtalade tjänstepensions- och försäkringspaketet kostar per månad. Det hjälper medarbetaren att få en bild av värdet på förmånen.

Muntlig information har fördelen att den möjliggör en tvåvägskommunikation. Här kan det nog vara bra att dela upp medarbetarna. Tjänstemän med ITP 1 får information för sig och medarbetare med ITP 2 får information i en annan grupp. Arbetare bör utgöra en tredje grupp. Anledningen till just denna uppdelning är att pensions- och försäkringsskyddet är lite olika utformat för dessa tre kategorier.

Från vem ska informationen komma?

Jag tror att det är mycket viktigt att det tydligt framgår att det är arbetsgivaren som lämnar alla individuella uppgifter. Det gäller särskilt om ni väljer att lämna individuella upplysningar via någon annan aktörs portal.

| 45

Varför är det så viktigt att veta hur mycket som betalas – är inte pensionens storlek det viktiga?

Det finns två skäl till varför det är viktigt att informera om inbetalningens storlek. Det ena skälet är att många - särskilt yngre men även medelålders - inte bryr sig så mycket om pensionen eftersom de upplever att det är så långt kvar till pensioneringen. De flesta i dessa åldrar är helt enkelt inte intresserade av att veta så mycket om sina pensionsförmåner. Ofta slår psykologiska försvarsmekanismer till när pensioner kommer på tal. Det är svårt att tänka sig in i att man själv en dag ska vara pensionär. Det är så mycket annat som ska hända på vägen fram till pensionen som är roligare att planera för. Dessutom är det ju inte ens säkert att man lever då.

I bakhuvudet vet många ändå att det är viktigt att ha en bra tjänstepension och vill ha en arbetsgivare som betalar för en sådan. Får vi veta hur mycket som betalas in här och nu har jag märkt att många känner sig tryggare. När vi får veta hur mycket som betalas ökar också intresset för hur pengarna placeras.

Det andra skälet är att det ur ett arbetsgivarperspektiv förstås är viktigt att berätta vilken sammanlagd ersättning företaget betalar.

Pensioner uppfattas som svåra och det finns inte många utbildningar att gå på högskolor och universitet. Hur ska de som hanterar pensioner på företagen kunna fortbilda sig?

Svenskt Näringsliv ordnar många bra utbildningar. Varje år hålls på flera platser i landet hel- och halvdagsutbildningar samt två- och tredagsutbildningar på introduktions- grund- och fördjupningsnivå. Dessutom finns kurser i hur den praktiska försäkringshanteringen går till, kurser nischade för personalchefer och kurser som riktar sig till de företag som har utlandsanställd personal. Dessa kurser är gratis. Ett enkelt kunskapstest kan hjälpa dig att välja rätt nivå på utbildningen. Mer information finns på www.svensktnaringsliv.se. Där kan du också ladda ner boken "Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal" som kommer i en ny utgåva varje år.

46 |

Även företag utan kollektivavtal är välkomna att delta i Svenskt Näringslivs kurser om pensioner och försäkringar. Bra för dem som är nyfikna på vad ett kollektivavtal skulle innebära till exempel vad gäller pensioner och försäkringar.

Collectum ordnar också gratis träffar som riktar sig till framförallt mindre och medelstora företag. På dessa träffar går de igenom hur ITP fungerar och hur den administreras så enkelt som möjligt.

Även vi på Alecta erbjuder olika kurser som är gratis. Vi har kurser där vi går igenom grunderna för tjänstepensionen genom att varva föreläsningar och praktiska övningar. Vi erbjuder även kurser i pensionsekonomi samt tvådagarskurser där kursdeltagarna får djupare kunskaper och en möjlighet att hänga med i mer avancerade resonemang om aktuella tjänstepensionsfrågor. Du hittar vårt kursutbud på vår hemsida alecta.se.

Collectum, Fora och Alecta ger också ut nyhetsbrev riktade till företag. Anmäl dig på respektive hemsida.

Vad finns för praktiskt stöd om jag vill ordna en informationsträff om tjänstepensioner?

På vår hemsida finns en hel palett med hjälpmedel. Titta gärna in och se vad som erbjuds. Här finns till exempel olika presentationsmaterial med talarmanus. Det finns också förslag på brev att skicka till medarbetare. På dessa kan ni enkelt sätta dit er egen logga.

Ett extra slag vill jag slå för Alectas film ”En liten film om en stor förmån” som också kan laddas ner från vår hemsida. Visningstiden är 4 minuter och den passar utmärkt för de företag som kortfattat vill berätta att de betalar för tjänstepension och vilka delar den anställda kan påverka själv.

Svenskt Näringsliv tillhandahåller också hjälpmedel för dig som vill informera dina medarbetare om vilka pensioner och försäkringar som finns via anställningen. Denna information finns att hämta på deras hemsida och är indelad för att visas för kategorierna arbetare, tjänstemän med ITP 1 och tjänstemän med ITP 2.

Tio steg till en bra pensionshantering

1. Kartlägg företagets försäkringar

Gå igenom hur företaget hanterar tjänstepensioner för de anställda idag. Vilka olika försäkringar finns och vilka inbetalningar görs? Hur ser informationen till medarbetarna ut?

2. Engagera ledning och styrelse

Företagsledningen och styrelsen bör engagera sig i frågan, eftersom tjänstepensionen är en viktig anställningsförmån och pensionsinbetalningarna i många fall utgör en av företagets största utgiftsposter.

3. Ta fram en handlingsplan

Lägg upp en plan för hur tjänstepensioner och försäkringsskydd ska utformas och hanteras. Titta exempelvis på policy för eventuella tiotaggare samt på frivilliga gruppförsäkringar. Hur väl stämmer de val ni gjort med företagets värderingar? Rätt använd kan pensionspolicyn vara ett verktyg som bidrar till företagets möjligheter att attrahera nya medarbetare.

4. Tänk speciellt noga igenom eventuella särlösningar

Om ni överväger ett avsteg från de kollektivavtalade lösningarna bör ni besluta vad ni vill uppnå med det. Vill ni erbjuda generösare villkor? Vill ni ha maximal kontroll på kostnaderna? Minimera administrationen? Spara pengar?

5. Använd rätt kompetens vid eventuell upphandling

Om du vill använda en försäkringsförmedlare är det klokt att välja en sådan genom upphandling. Liksom vid andra upphandlingar behövs egen beställarkompetens. Har företaget en inköpsavdelning kan det vara en god idé att ta hjälp av denna. Tänk på att det kan finnas risk för jäv om samma förmedlarföretag är rådgivare åt såväl företaget som dess anställda.

6. Skriv inte under något du inte förstår

Ta alltid fram tydliga avtal för att undvika rättsprocesser. Skriv aldrig under något som du inte förstår fullt ut, inte heller om det rör pensioner.

7. Se över hur försäkringsförmedlare får betalt

Om företaget anlitar försäkringsförmedlare för att ge råd åt de anställda, ta reda på hur dessa tar betalt. Tänk på att provisionsersättning kan påverka råden och att många som kallar sig pensionsrådgivare i praktiken är säljare.

8. Ta reda på vilken information medarbetarna behöver

Undersök vilket informationsbehov som finns i företaget. Är de anställda medvetna om hur mycket pengar företaget avsätter till deras tjänstepensioner och vilket försäkringsskydd de har? Ett sätt att ta reda på detta kan vara att genomföra en intern enkätundersökning.

9. Gör medarbetarna medvetna om tjänstepensionen

Ta fram en kommunikationsplan för att medvetandegöra medarbetarna om de pensions- och försäkringsvillkor som företaget erbjuder. Experter utifrån kan bjudas in som stöd, men företaget bör inte avsäga sig sitt ansvar att själv informera.

Om försäkringsförmedlare träffar anställda och får ta emot ersättningar från försäkringsbolag/fondbolag eller om företaget har klientmedelskonto är det viktigt att berätta det för medarbetarna.

Bra kurser för arbetsgivare anordnas av Svenskt Näringsliv, Alecta och Collectum. Praktiskt stöd för informationsträffar finns på alecta.se samt på www.svenskt-naringsliv.se/forsakring.

10. Fortsätt informera

Ta också fram en plan för hur de anställda löpande ska få information om tjänstepensioner och försäkringsskydd, för att undvika att frågan efter en tid faller i glömska. Utnyttja gärna lönebeskeden som informationskanal när det gäller hur mycket som betalas in till tjänstepensionen. De årliga lönesamtalen erbjuder en annan möjlighet att diskutera tjänstepensionen – den uppskjutna lönen.



Ordlista

Allokeringstjänst

En tjänst som mot en extra avgift placerar pensionspengar mellan olika fonder.

Alternativ ITP

En överenskommelse om en pensionslösning som träffats mellan en arbetsgivare och en medarbetare. Den anställde måste ha ITP 2 och en pensionsgrundande årslön på minst 10 inkomstbasbelopp (546 000 kronor för 2012). Lösningen innebär att medarbetaren väljer bort ålders- och efterlevandepensionsdelarna i ITP 2 på den del av lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp per år (409 000 kronor för 2012) för att för dessa delar överenskomma med sin arbetsgivare om en helt annan tjänstepension. Vanlig synonym till alternativ ITP är tiotaggarlösning.

Aktiefond

En fond som normalt innehåller minst 75 procent aktier.

Avgifter

Betalning som pensionsaktörerna tar ut av spararnas premier och/eller pensionskapital.

Avkastningsskatt

Skatt som pensionsbolaget betalar in och som baseras på det pensionskapital som förvaltas. Avkastningsskatten är ca 0,39 procent av pensionskapitalet för 2012.

Avtalspension SAF-LO

En tjänstepensionsplan för privatanställda arbetare som bygger på kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Beståndsvärdsersättning

Ersättning till försäkringsförmedlare i form av viss procentsats på varje premieinbetalning.

Fondförsäkring

I en fondförsäkring bestämmer spararen själv i vilka fonder pensionspengarna ska placeras. Spararen tar själv hela risken för hur pensionskapitalet utvecklas.

Fond-i-fond

En fond som investerar i andra fonder. Kallas också ibland för fondandelsfond. Spararen betalar avgifter såväl till fondandelsfonden som till de fonder som ingår i denna fond.

Frilagd premie

En upplysning från Alecta som gäller de tiotaggare som valt en alternativ ITP. Den berättar vad arbetsgivaren skulle ha betalt för de ålderspensions- och efterlevandepensionsdelar i ITP2 som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp per år om den anställde istället valt att ha kvar dessa delar i sin traditionella ITP i Alecta.

Förmånsbestämd pension

Pension vars nivå är bestämd i förväg, till exempel en viss procent av slutlönen eller en viss procent av genomsnittslönen under ett visst antal år.

Förskottsersättning

Se även Up front-provision.

Förvaltningstjänster

Se Allokeringstjänster

Försäkringsförmedlare

Distributör av försäkringsprodukter från ett eller flera försäkringsbolag. Lagen om försäkringsförmedling skiljer på försäkringsförmedlare som lämnar råd som bygger på "opartisk analys" och försäkringsförmedlare som kallas för anknutna förmedlare.

En säljare anställd på ett försäkringsbolag är inte försäkringsförmedlare och jobbar med att sälja sin arbetsgivares produkter.

Försäkringsförmedlare som lämnar råd som bygger på opartisk analys är skyldig att lämna rådgivning om försäkring "efter en analys av tillräckligt stort antal försäkringsavtal på marknaden". Det är också obligatoriskt för försäkringsförmedlare att teckna en ansvarsförsäkring om de baserar sina råd på så kallad "opartisk analys".

Vid anknuten försäkringsförmedling finns ett avtal med ett eller flera försäkringsbolag om att förmedla just deras försäkringsprodukter. Dessa får då inte konkurrera med varandra. Skulle en kund ha rätt till skadestånd med anledning av en försäkringsförmedling som en anknuten förmedlare utfört står försäkringsbolaget för denna ersättning.

ITP 1

En kollektivavtalad helt premiebestämd tjänstepension som gäller för alla privattjänstemän födda 1979 eller senare. I vissa företag som träffat kollektivavtal efter 25 april 2006 kan samtliga tjänstemän ha ITP 1 oavsett födelseår. Även tiotagare inom ITP 2 kan välja att gå över till ITP 1 om arbetsgivaren medger det. Den pensionsinbetalning som görs är 4,5 procent på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp per år. På eventuell lön därutöver betalar arbetsgivaren in 30 procent på den lönedelen. Man räknar varje månadslön för sig. Om den någon månad överstiger 34 125 kronor (2012) betalas 30 procent på överskjutande del. Det är dock möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att inom ITP 1 komma överens om högre inbetalningar.

ITP 2

En kollektivavtalad tjänstepension som i huvudsak är förmånsbestämd men som också innehåller en premiebestämd del som kallas ITPK. Gäller för privattjänstemän födda 1978 och tidigare. Vissa företag som tecknat kollektivavtal efter den 25 april 2006 kan dock ha ITP 1 för alla anställda oavsett deras ålder.

ITPK

Den premiebestämda delen av ITP 2. Den anställde har sedan 1990 själv fått välja hos vilken aktör var denna del ska placeras. Varje individ får också välja om pengarna ska placeras i en traditionell försäkring eller en fondförsäkring.

Klientmedelskonto

Konto där alla provisioner som betalas ut från försäkringsbolag och fondbolag sätts in. Kontot disponeras av arbetsgivaren. Från klientmedelskontot får försäkringsförmedlaren arvode för sitt arbete.

Kick-backs

Avgifter som fondbolag tar ut av sina kunder men som delvis tillfaller fondförsäkringsbolaget och/eller försäkringsförmedlaren.

Nettoupphandling

Se Äkta arvodering.

Pensionskapital

Så mycket pengar som, för en individ, finns ihopsamlat i dennes försäkring för den framtida pensionen.

Pensionspolicy

Ett dokument som arbetsgivaren använder som styrmedel för att strukturera allt som har med pensioner att göra.

| 53

Premiebestämd pension

Pension som bestäms av hur mycket pengar (premier) som betalas in under yrkeslivet och avkastningen på dessa pengar efter det att pensionsaktörerna tagit betalt.

Premie

Pengar som betalas in för en individs försäkringar och framtida pension.

Premietrappa

I en sådan kan anges hur mycket som ska betalas in i tjänstepensionpremier vid olika åldrar och olika lönenivåer. Förekommer bland annat vid alternativ ITP/tiotaggarlösningar istället för frilagd premie.

Sjukersättning

Den lagreglerade ersättning som Försäkringskassan betalar ut till personer mellan 30 och 64 år när det bedöms som troligt att de inte längre kommer att kunna arbeta heltid på grund av sjukdom, skada eller funktionshinder.

Sjukpenning

Den lagreglerade ersättning som Försäkringskassan betalar ut vid sjukskrivning.

Stockersättning

Ersättning till försäkringsförmedlare i form av viss procentsats på förvaltad kapital.

TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada är en försäkring som gäller för såväl arbetare som tjänstemän i privat sektor om arbetsgivaren tecknat kollektivavtal. Även arbetsgivare utan kollektivavtal kan teckna denna försäkring som sköts av AFA Försäkring.

TGL

Tjänstegrupplivförsäkring är en livförsäkring som är kollektivavtalsreglerad. Om dödsfall inträffar före 55 års ålder utbetalas ett inkomstskattefritt grundbelopp på sex prisbasbelopp (264 000 kronor 2012). Efter 55 års ålder minskar beloppet för varje år och upphör mellan 65 och 70 års ålder beroende på avtalsområde. Vem som kan få dessa pengar är olika på olika delar av arbetsmarknaden. Utöver grundbelopp kan även andra belopp komma att betalas ut vid dödsfall.

Tiotaggare

En privatanställd tjänsteman som har ITP 2 och en pensionsgrundande årslön på minst 10 inkomstbasbelopp (546 000 kronor 2012). Efter överenskommelse med sin arbetsgivare kan en tiotaggare välja bort ålders- och efterlevandepensionsdelarna i ITP 2 på den del av lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp per år. Detta för att istället få en annan tjänstepensionslösning, en så kallad alternativ ITP/ tiotaggarlösning.

54 |

Tiotaggarlösning

En överenskommelse om en pensionslösning som träffats mellan en arbetsgivare och en medarbetare. Den anställde måste ha ITP 2 och en pensionsgrundande årslön på minst 10 inkomstbasbelopp (546 000 kronor för 2012). Lösningen innebär att medarbetaren väljer bort ålders- och efterlevandepensionsdelarna i ITP 2 på den del av lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp per år (409 000 kronor för 2012) för att för dessa delar få en helt annan tjänstepension. Vanlig synonym till tiotaggarlösning är alternativ ITP.

Traditionell ITP

Se ITP 2.

Traditionell försäkring

Pensionsförsäkring med en lägsta garanterad nivå på den framtida pensionen. Pensionsbolaget sköter placeringarna av pensionskapitalet så att garantin uppnås.

Numera kan traditionella försäkringar vara konstruerade på flera olika sätt bland annat vad gäller vilken nivå som utlovas. Det finns traditionella försäkringar som inte längre går att nyteckna som har en garanterad nivå på 4 -5 procent. Sedan några år tillbaka finns även traditionella försäkringar som har en lägre garanti. Traditionella försäkringar med en garanti som motsvarar inbetalda premier brukar kallas moderna traditionella försäkringar. Ju lägre garanterad nivå en traditionell försäkring har desto högre aktieandel finns det möjlighet att ha. I moderna traditionella försäkringar utgör aktieandelen vanligen 60-70 procent av alla placeringar, det vill säga jämförbart med många fondportföljer eller blandfonder.

Up front-provision

Engångsättning som utbetalas till försäkringsförmedlare vid tecknandet. Utgör en viss procentsats av årspremien.

Valcentral

Fristående administrationsbolag som bland annat sammanställer och fakturerar företagen för kollektivavtalade tjänstepensioner och försäkringar. Informerar också företagens anställda om vilka valmöjligheter som finns i tjänstepensionen när det gäller val av försäkringsbolag, sparform och efterlevandeskydd. De premier som arbetsgivaren betalar förmedlas sedan av valcentralen till rätt försäkringsbolag. På den privata arbetsmarknaden är Collectum valcentral för tjänstemän och Fora är valcentral för arbetarna.

Äkta arvodering

Försäkringsförmedlaren förhandlar bort provisionen från de produkter som pensionsbolagen säljer för att istället ge kunden lägre avgifter. Förmedlaren får istället betalt genom att fakturera sin kund.

