

# Upphandlingskompassen

Gör din tjänstepensionsupphandling enklare!



**skandia :**

# Innehåll

Inledning	3
Undersökning: så upphandlas tjänstepension	5
Vad betyder undersökningen för oss?	15
Roadmap till upphandling	20

# Tjänstepensionens betydelse bara växer

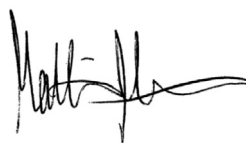
Kan du och ditt företag använda er av tjänstepension för att locka talanger? Det korta svaret är ja, pensionsformen sitter på en för många oupptäckt potential som vi i den här rapporten vill ge dig nycklarna till.

Idag illustreras det svenska pensionssystemet ofta som en pyramid med tre delar: allmän pension i botten, sedan tjänstepension och privat sparande. Statistik från Svensk Försäkring visar att tjänstepensionen fyller en allt större och därmed viktigare del för den totala pensionen. Under 2022 så utgjorde tjänstepensionen 22 procent av den totalt utbetalda pensionen. Trots detta visar en ny undersökning som vi genomfört att ett av fem bolag inte upphandlar leverantör själva. Gissningsvis leder detta till tjänstepensionslösningar som inte är så skraddarsydda efter företaget och dess medarbetare som de skulle kunna vara.

Tjänstepensionen växer också i betydelse för individen på så sätt att möjligheterna att påverka tjänstepensionen genom egna val ökar. Allt fler kan välja hur pengarna ska förvaltas där de vanligaste förvaltningsformerna är traditionell förvaltning (som innehåller någon form av garanti) och fondförvaltning där den anställda själv kan justera risknivå och placeringsinriktning när som helst. Lägg därtill att möjligheterna att flytta sin pension mellan olika

aktörer och olika typer av förvaltningsformer har underlättats i flera steg av lagstiftaren samt att många arbetsgivare erbjuder sina anställda möjligheten att löneväxla sig till en högre avsättning till tjänstepensionen. Sammantaget innebär detta att fler anställda kan ha nytta av generell guidning och individuell rådgivning.

Tjänstepensionen är den viktigaste förmånen efter lönen och en möjlighet för arbetsgivaren att stärka sitt arbetsgivarvarumärke för att attrahera och behålla nyckelkompetens.



Mattias Munter, Pensionsekonom Skandia



# En guide för dig som står inför att välja tjänstepensionsleverantör

Tjänstepension är en av de viktigaste förmånerna som en arbetsgivare kan erbjuda sina medarbetare – en trygg hamn i ett ibland stormigt hav. Men förutsättningarna att upphandla rätt tjänstepensionsleverantör är inte alltid de bästa, det kan vara en djungel helt enkelt. Med den här rapporten vill vi fungera som en vägledande kompass och samla det underlag som du som upphandlingsansvarig kan behöva för att fatta de bästa besluten för ditt företag och dina medarbetare.

I rapporten hittar du bland annat en undersökning som vi har genomfört tillsammans med undersökningsföretaget Novus, där vi tar pulsen på hur företag med över 350 anställda arbetar med att upphandla tjänstepension. Syftet var att undersöka hur företag hanterar förändringar inom lagar och avtalsfrågor, försäkringsbolagens utveckling av produkter och tjänster samt företaget och dess anställdas behov och önskemål. Vi bryter sedan ner resultatet av undersökningen i en analysdel med fyra insikter som är relevanta för vår tid.

Om du är en av dem som önskar konkreta verktyg att använda i din vardag, så hittar du i rapporten även en specialframtagen roadmap som bryter ner de olika stegen och ger dig frågor att utgå ifrån inför och under din upphandlingsprocess.

Vi är övertygade om att HR-medarbetare som är involverade i upphandling av pensions- och försäkringsförmåner ökar sin kunskap inom området och kan på så sätt säkerställa aktuella och moderna förmåner som lockar talanger.

God läsning!



# Undersökning: så upphandlas tjänstepension

Novus på uppdrag av Skandia



# Bakgrund & genomförande

## MÅLGRUPP

HR-chefer i bolag med 350+ anställda (exklusive kommunala och statliga bolag samt banker, försäkringsbolag och -förmedlare.)

## GENOMFÖRANDE

Undersökningen baseras på data insamlad via telefonintervjuer och har riktat sig mot större svenska bolag, det vill säga privata bolag med minst 350 anställda. Vi har intervjuat bolagens HR-chefer.

Novus utförde undersökningen på uppdrag av Skandia. Respondenterna kände inte till att Skandia var beställare, detta för att undvika att deras svar skulle påverkas.

<b>Population</b>	ca 1200 företag
<b>Antal genomförda intervjuer</b>	50 bolag med minst 350+ anställda
<b>Fältperiod</b>	31 maj – 21 augusti 2023



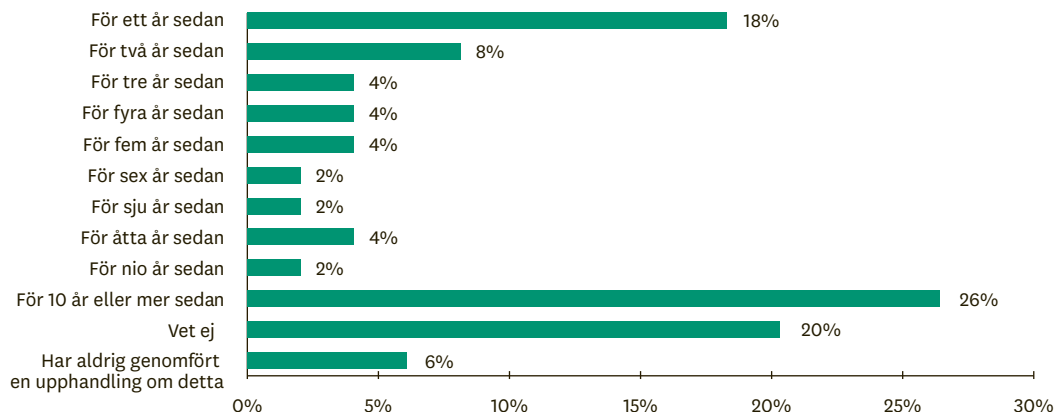
# Upphandling av tjänstepensions- och försäkringslösningar

FRÅGA:

Bas:

Samtliga

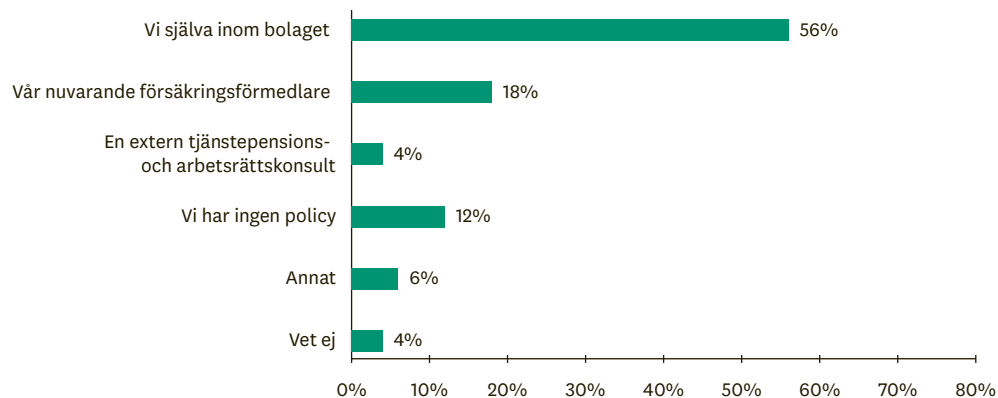
När gjorde ni senast en upphandling av tjänstepensions- och försäkringslösningar?



## Drygt hälften har författat sin nuvarande pensionspolicy själva

FRÅGA:

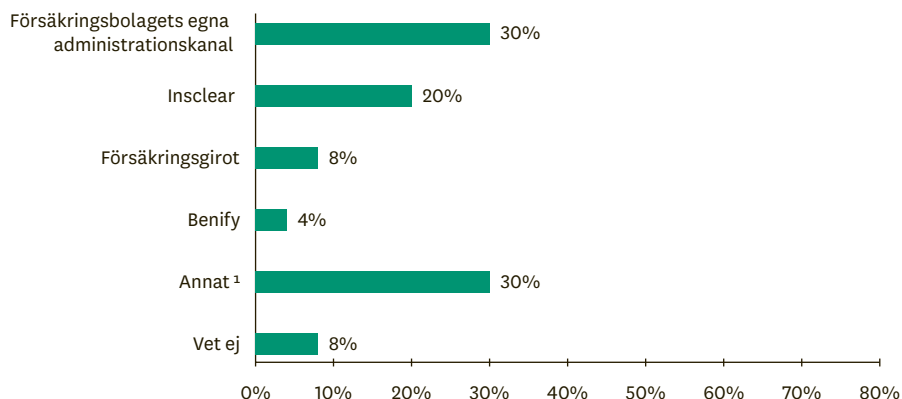
Vem har författat er nuvarande pensions- och försäkringspolicy?



# 3 av 10 har försäkringsbolagets egna administrationslösning

## FRÅGA:

Vilken administrationslösning har ni för tjänstepensions- och försäkringslösningar idag?



<sup>1</sup> Exempel på annat

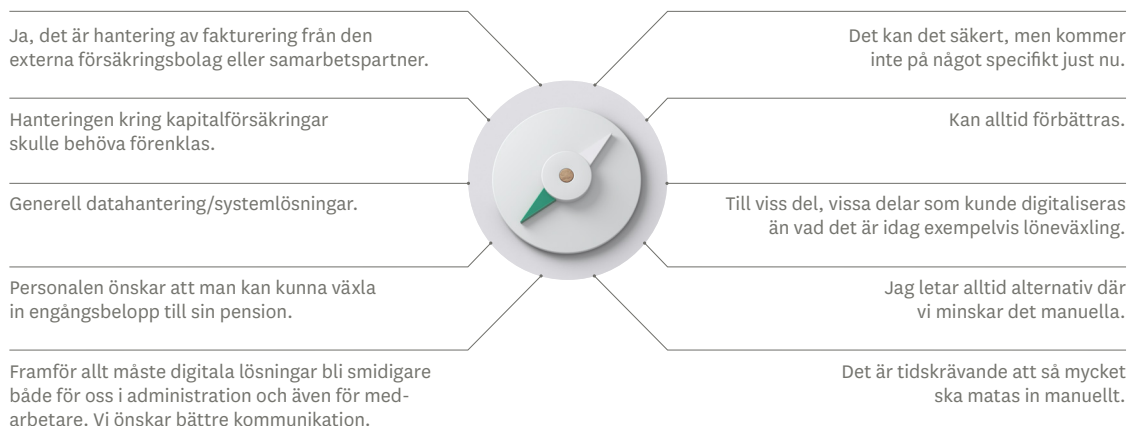
- Collectum
- Fora
- Pensionsavtalet
- Max Mathiessen

# Förbättring av nuvarande administrationslösning

## FRÅGA:

Kan något förbättras i er nuvarande administrationslösning?

*De flesta är nöjda med sin nuvarande administrationslösning men säger också att det kan ju alltid förbättras. Smidigare digitala lösningar som underlättar och minskar manuell hantering efterfrågas.*

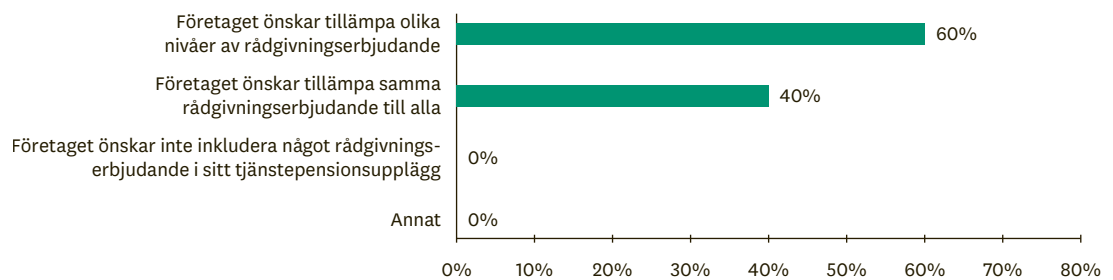




# 3 av 5 önskar tillämpa olika nivåer av rådgivningserbjudande till sina anställda

## FRÅGA:

När det gäller att erbjuda rådgivning kring tjänstepension till anställda i er organisation; önskar ni att erbjudandet är detsamma till alla i organisationen eller skulle ni föredra att tillämpa olika nivåer av erbjudande beroende på befattnings- eller lönenivåer?

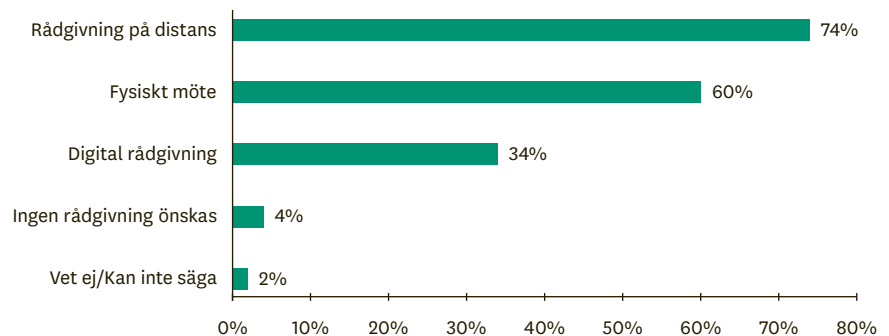


# Nära 3 av 4 önskar rådgivning på distans

## FRÅGA:

Vilka typer av rådgivning vill ni erbjuda?  
Flera svar möjliga.

*När företaget skall välja rådgivningserbjudande vill majoriteten ha flera alternativ.*



# Rådgivningserbjudande till högre befattningshavare

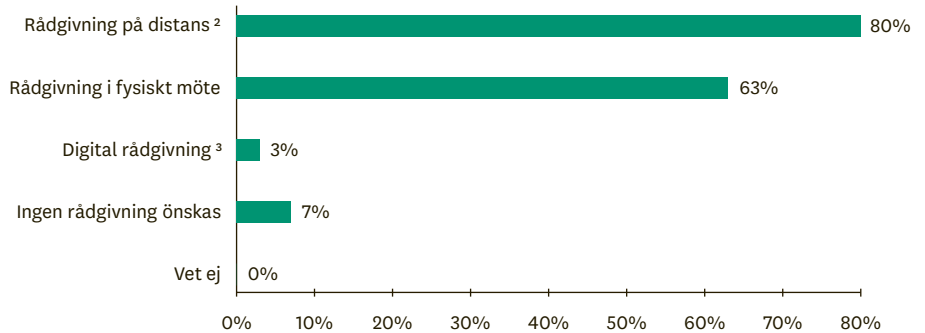
## FRÅGA:

När det gäller de högsta befattnings- eller lönenivåerna, vad har ni för önskemål då när det gäller format för rådgivning kopplat till tjänstepensionen? Flera svar möjligt.

## Bas:

De som önskar tillämpa olika nivåer av rådgivningserbjudande:

<sup>2</sup> Via teams/zoom eller enbart telefonsamtal  
<sup>3</sup> Eller så kallad robot-rådgivning (dvs att den anställda får använda en självservicefunktion på webben)



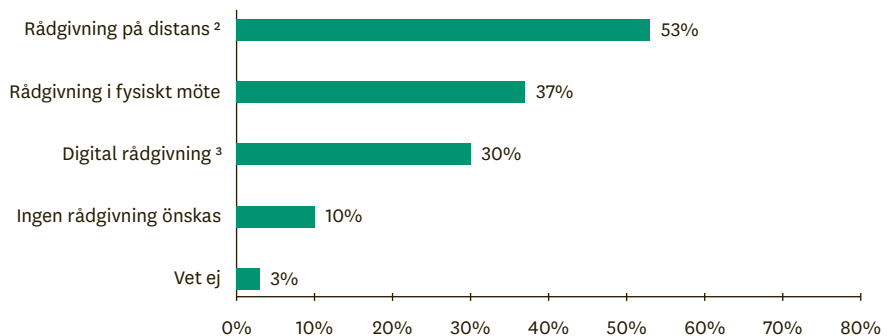
# Rådgivningserbjudande till övriga anställda

## FRÅGA:

När det gäller övriga befattnings- eller lönenivåer, vad har ni för önskemål då när det gäller format för rådgivning kopplat till tjänstepensionen? Flera svar möjligt.

## Bas:

De som önskar tillämpa olika nivåer av rådgivningserbjudande:



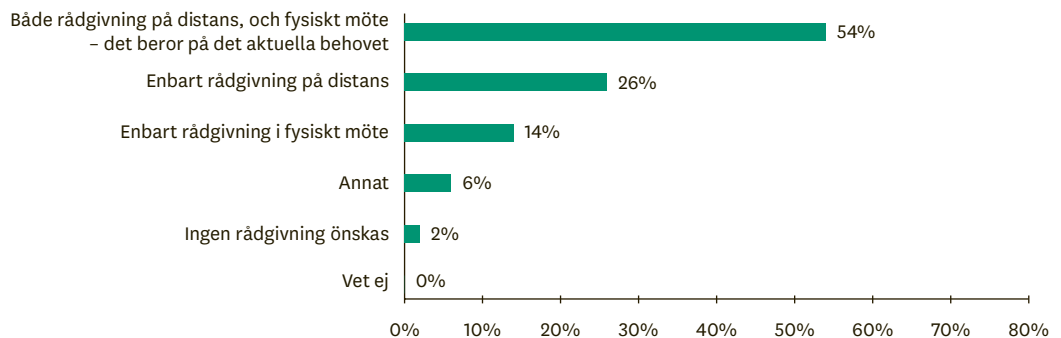
# Drygt hälften vill ha rådgivning både på distans och som fysiskt möte

## FRÅGA:

Och när det gäller rådgivning för företaget, dvs till er som arbetsgivare, vad har ni för önskemål då när det gäller format för rådgivning? Flera svar möjligt.

## Bas:

Alla



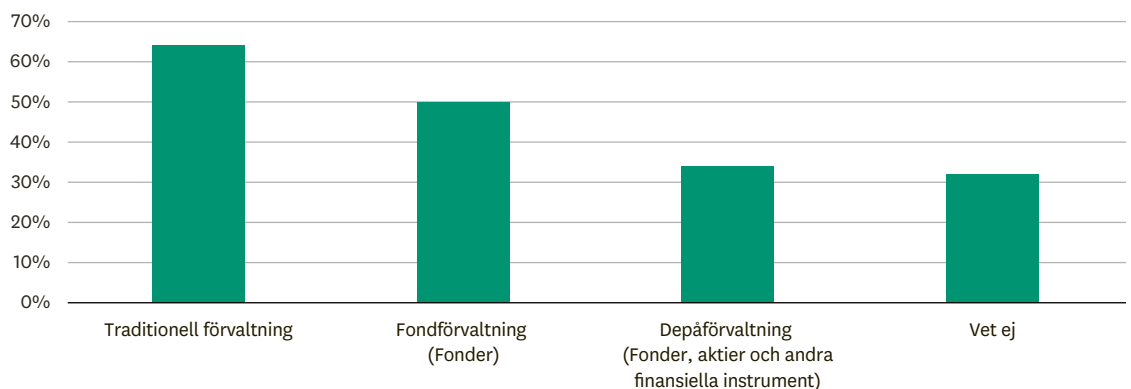
# Nära 2 av 3 vill att deras anställda ska ha möjlighet att välja traditionell förvaltning

## FRÅGA:

Vilka valmöjligheter tycker ni att era anställda ska ha gällande förvaltningsalternativ i sin tjänstepension? Flera svar möjligt.

## Bas:

Alla

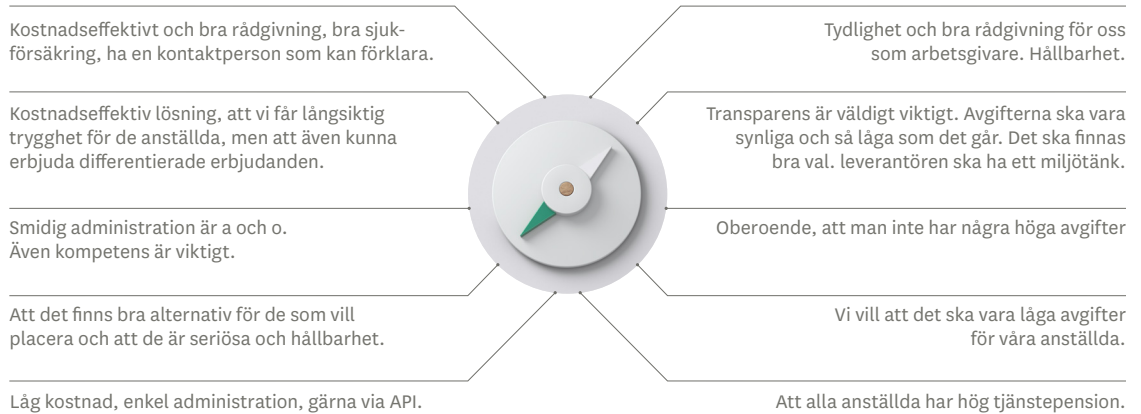


# Viktigaste parametrarna vid upphandling

## FRÅGA:

Vilka anser ni är de allra viktigaste parametrarna på sikt för er som bolag när ni upphandlar tjänstepension?

*Låga avgifter, bra erbjudande och rådgivning samt enkel administration är det som ofta nämns i kommentarerna. Det ska vara förmånligt för de anställda och kostnadseffektivt för företaget.*

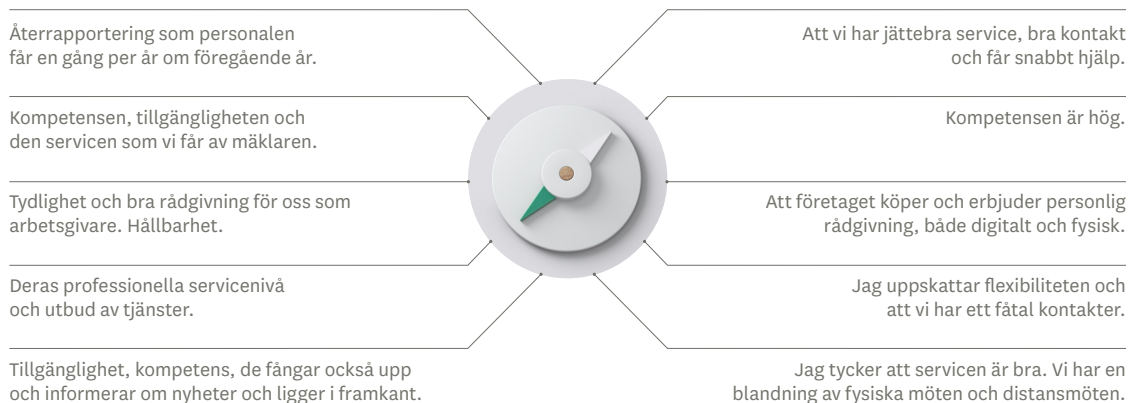


# Nuvarande tjänstepensionsleverantör

## FRÅGA:

Vad uppskattar ni mest med den tjänstepensionsleverantör ni har idag?

*Man uppskattar mest leverantörens kunskap, tillgänglighet, flexibilitet och att de är personliga. Kommunikationen och återkopplingen är något som också nämns som positivt.*



# Vad krävs för att byta tjänstepensionsleverantör?

## FRÅGA:

Vad skulle krävas för att ni skulle överväga att byta tjänstepensionsleverantör idag?

*De flesta är väldigt nöjda med sin nuvarande leverantör men har ögonen öppna för nya aktörer/ erbjudanden och kan vara beredda att byta om de får ett bättre erbjudande. Om den nuvarande leverantören plötsligt skulle börja missköta sitt uppdrag skulle det också vara en anledning till att byta leverantör. Det finns dock de som inte har möjlighet att styra vilken leverantör man ska använda pga befintliga kollektivavtal.*

Vi är inte experter på tjänstepension vi vill ha ett företag som kan guida våra anställda bäst.

Att vi skulle få lägre avgifter hos någon annan leverantör.

Det skulle vara om det framkom att många var väldigt missnöjda.

Aktören måste ha en bra administration och bra kostnadsbild.

Om det skulle komma in en helt ny spelare på planen med helt nya erbjudanden så skulle vi kolla på det.

Kostnaden, om vi hittar mer kostnadseffektiva erbjudanden.

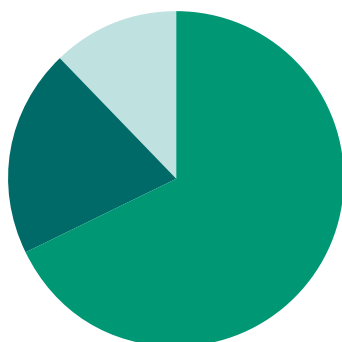
Inte mycket, vårt system är jättekrångligt.

tappa kompetens eller sämre service.

# Nära 7 av 10 föredrar att ha en försäkringsgivare

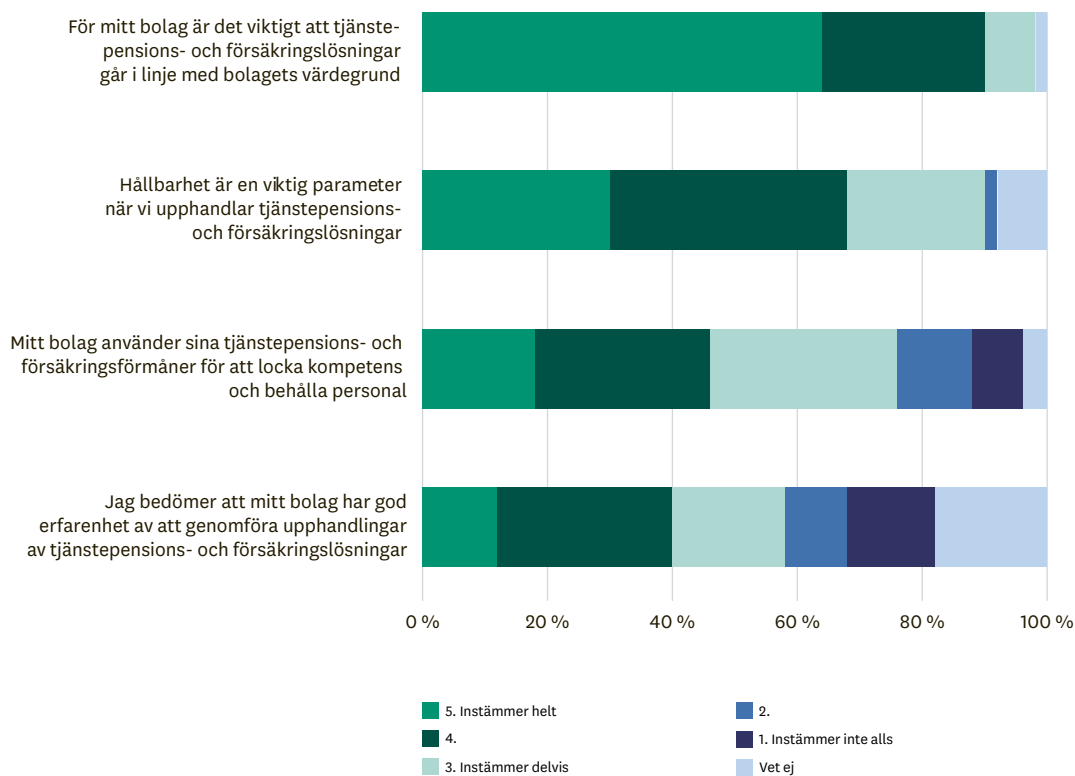
## FRÅGA:

Skulle ni föredra att ha en försäkringsgivare gällande tjänstepension till era anställda, eller föredrar ni att ha flera försäkringsgivare?



En 68 %  
Flera 20 %  
Inga 0 %  
Vet ej 12 %

# 9 av 10 instämmer i att bolagets värdegrund behöver genomsyra pensionslösningen



# Vad betyder undersökningen för oss?



# 1. Nya krav på rådgivning

Vi har under en längre tid levt med en kontinuerlig digitalisering som påverkar hur människor möts och interagerar. Under COVID-19-pandemin, när social distansering och nedstängningar påverkade samhället, var det nödvändigt för de flesta att anpassa sig och omvärdera sin livsstil på ett drastiskt sätt.

Möjligheten att handla, interagera och leva utan att riskera smitta blev prioriterad framför det mesta, vilket resulterade i en explosionsartad ökning av efterfrågan på digitala tjänster. Denna händelseutveckling accelererade digitaliseringen och har påverkat konsumenternas köpbeteende inom en rad olika branscher.

När det kommer till finansiell rådgivning, erbjuds digitala lösningar redan långt innan pandemin. Under 2010-talet introducerades flera robotrådgivningstjänster och digitala köpflöden på marknaden. Denna utveckling reflekterades också i företagens efterfrågan på tjänstepensionslösningar, där digital rådgivning i allt större utsträckning efterfrågades. Många har nu lärt sig att hantera självbetjäningstjänster. Men behovet av att få support av en fysisk person avgörs inte enbart av konsumentens digitala mognadsgrad. Produkternas eller tjänsternas komplexitet i kombination med konsumenten egna förkunskaper på området är minst lika avgörande. Under pandemin levde många med en ekonomisk osäkerhet, vilket i sin tur har resulterat i en ökad efterfrågan på finansiell rådgivning. Många upplever pension- och försäkringsfrågor som relativt komplexa, vilket är anledningen till att vi nu ser att pendeln har svängt tillbaka. Enligt Novus-undersökningen efterfrågas följande kombination; 74 % rådgivning på distans, 60 % fysiska möten och 34 % digital rådgivning. Detta kan jämföras med en liknande enkät som vi på Skandia genomförde 2016, där frågan var "Vilken typ av rådgivning föredrar ni?" Då svarade 54 % att de föredrog digital rådgivning, 49 % fysiska möten och 17 % rådgivning på distans.

När det gäller rådgivning om tjänstepensionslösningar kan man alltså säga att frågan har omfraserats. "Om vi ska träffas har istället blivit *hur* vi ska träffas". Idag efterfrågas en personlig rådgivning i mycket större utsträckning än tidigare. Det traditionella fysiska mötet är dock ej längre den självklara mötestypen.

## Personlig rådgivning i fysiskt möte

– är det traditionella sättet att tillhandahålla finansiell rådgivning till sina anställda. Antingen på arbetsplatsen eller hos rådgivningsaktören.

## Personlig rådgivning på distans

– (kallas även remote eller onlinemöte) innefattar interaktion via mobil enhet eller dator. I telefonsamtal eller videomöte med delad skärm. Ofta med hjälp av applikationerna teams och zoom.

## Digital rådgivning

– som distribuerar rådgivningstjänsten via ett digitalt flöde. Vissa digitala flöden är enbart köpflöden där du som konsument söker information och navigerar dig fram. Andra levererar även rekommendationer som baseras på uppgifter som du matar in. Exempelvis din ålder och preferens kring risk/avkastning.





# 2. En förmån som kan locka nya talanger

Återkommande möts vi av rubriker där representanter från svenska företag uttrycker oro inför sin framtida kompetensförsörjning. Inom tjänstesektorn, som utgör tre fjärdedelar av arbetsmarknaden, har det länge diskuterats att kompetensbristen riskerar att få en inbromsande effekt på tillväxten. Nästan två tredjedelar av datakonsult- och programmeringsföretagen lider av kompetensbrist. I norra Sverige pågår potentiellt en ny industriell, grön revolution där kompetensförsörjning är av yttersta vikt.

Varje år presenterar rekryteringsfirman Academic Work Young Professional Attraction Index (YPAI). Det är en undersökning baserad på data från över 5 000 respondenter och avslöjar vad morgondagens arbetskraft (young professionals) anser vara viktigast vid valet av arbetsgivare. YPAI 2022 redovisar bland annat de 10 viktigaste faktorerna vid valet av arbetsgivare, rangordnade efter vilken som är den allra viktigaste faktorn.

Kategorin "Lön och förmåner" hamnar då på andra plats. För att fördjupa förståelsen av vad respondenterna associerar med begreppet "Lön och förmåner," fick de dessutom förklara det i fritext. Resultatet syns nedan:

- Förmåner utöver lön
- Konkurrensmässig lön
- Reflekterar den ansträngning som lagts ner på jobbet

Undersökningen identifierar även tre saker som företagen bör fokusera extra på för att attrahera målgruppen young professionals. Här lyfts medarbetarförmåner återigen fram som den viktigaste faktorn.

Frågan blir således – hur kan vi som företag locka kompetens? I Novus-undersökningen instämmer 46% av HR-cheferna i att deras företag använder sina tjänstepensionsförmåner för att locka och behålla kompetent personal.

Då förmåner är en av de viktigaste parametrarna hos arbetssökande finns det här onekligen en stor potential för företagen. YPAI 2022 lyfter fram att "alltför många företag misslyckas med att paketera och kommunicera sina förmåner" och att i rekryteringsprocesser "inte vänta med att nämna förmåner till arbetsintervjun utan redan i annonsen".

## 3 SAKER ATT FOKUSERA PÅ

### 1. Kommunicera era medarbetarförmåner

Young professionals vill känna sig uppskattade och bli belönade för arbetet de utför. Tyvärr misslyckas alltför många företag med att paketera och kommunicera sina förmåner på ett bra sätt.

För att sticka ut från era konkurrenter bör ni kommunicera förmånerna redan i jobbbannonsen, istället för att vänta till intervjun.

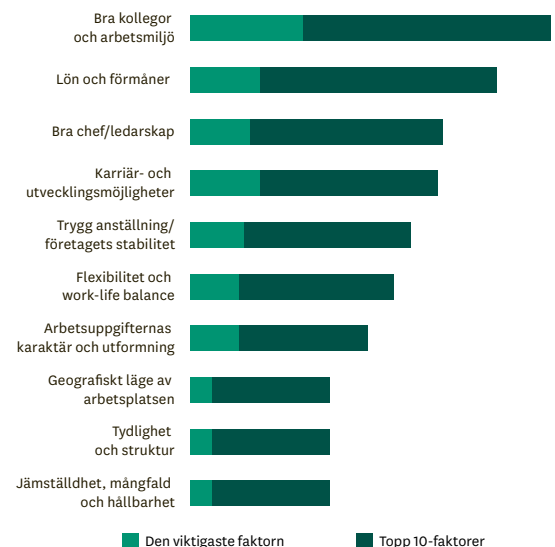
### 2. Var öppen och ärlig

Negativa uppfattningar om ert företag kan resultera i att kandidater väljer bort er. Var därför inte rädda för att uppmärksamma dessa – att undvika dem gör sällan saker bättre. Oavsett om det rör sig om dåliga recensioner online eller kritiska frågor från kandidater är det viktigt att adressera dem direkt, genom att förklara hur situationen ser ut och vilka åtgärder ni planerar att vidta.

### 3. Skapa en flexibel arbetsmiljö

Företag som bortprioriterar flexibilitet riskerar att förlora bra kandidater. Med en flexibel arbetsmiljö ökar ni chansen att attrahera personer med olika bakgrund och kompetenser, samtidigt som ni skapar bättre balans mellan jobb och privatliv. Det är inte alla arbetsgivare som kan dra nytta av detta, men för de som har möjlighet ökar chansen att attrahera bra kandidater.

Källa: YPAI 2022



# 3. Ett verktyg för att uppnå långsiktiga mål & stötta förändring

Novusundersökningen visar att fyra av tio av de tillfrågade företagen har goda erfarenheter av upphandlingar av tjänstepensions- och försäkringslösningar. Upphandling av tjänstepensionslösningar är för många företag den mest betydande upphandlingen. Detta beror delvis på att det ofta är den förmån som innebär den största kostnaden, men även på att den utgör den näst viktigaste förmånen efter lönen för varje enskild anställd.

Många företag genomgår en förändringsresa, ofta i samband med ökad digitalisering eller anpassning till hållbarhetskrav. Undersökningen visar till exempel att nästan 7 av 10 företag anser att hållbarhet är en viktig aspekt vid upphandling. Detta återspeglas ofta i hur företagen formulerar sin värdegrund eller önskad företagskultur.

Hela 90 procent av de tillfrågade företagen svarar att företagets värdegrund bör genomsyra förmånerna, så att de också kan fungera som en drivkraft i företagets förändringsresa. Men om

endast 40 procent har goda erfarenheter av upphandlingar av tjänstepensions- och försäkringslösningar, i vilken utsträckning har man då möjlighet att låta värdegrunden och företagskulturen påverka förmånerna? Riskerar företagen då att förlora en värdefull möjlighet för sin förändring?

Det är uppenbart att det finns en stor möjlighet för företagen att låta förmånerna till sina anställda ta en större roll. Detta kan bidra inte bara till företagets förändringsresa i allmänhet, utan även till att säkra sin kompetensförsörjning i synnerhet.



# 4. Värde i förhållande till pris

I undersökningen svarar HR-cheferna med egna ord på frågor som "vilka är de viktigaste parametrarna när ni upphandlar tjänstepension?" och "kan något förbättras i er nuvarande administrationslösning?". När vi sammanfattar svaren ser vi att de flesta efterfrågar mesta möjliga värde till minsta möjliga manuella handpåläggning och pris.

Värde kan för ett företag innefatta olika saker men i undersökningen framkommer följande mest frekvent: "kostnadseffektivt", "kompetent service och rådgivning", "enkel administration", "hållbarhet" och "bra valmöjligheter".

Företagets egna behovsbild bör så klart styra hur förmånerna utformas men även vilka som levererar dem. På vilket sätt tillför varje komponent i upphandlingen ett värde till företaget?

Något som sticker ut i jämförelse med hur många företag har upphandlat sina lösningar är frågan om hur många leverantörer man

föredrar. I Novus-undersökningen föredrar 68% att ha en tjänstepensionsleverantör till skillnad från att majoriteten företag faktiskt har flera. Med tanke på att flera samarbetspartners inte sällan innebär ökad manuell handpåläggning bör man därför fråga sig på vilket sätt flera tjänstepensionsleverantörer tillför ett värde? I enkäten framkom att värde för vissa företag kan vara att kunna erbjuda "bra valmöjligheter" och "differentierade erbjudanden". Är möjligen detta något som uppnås genom att ha flera tjänstepensions-leverantörer? Behöver behovet av att erbjuda "bra valmöjligheter" och "differentierade erbjudanden" skapa mer administration?

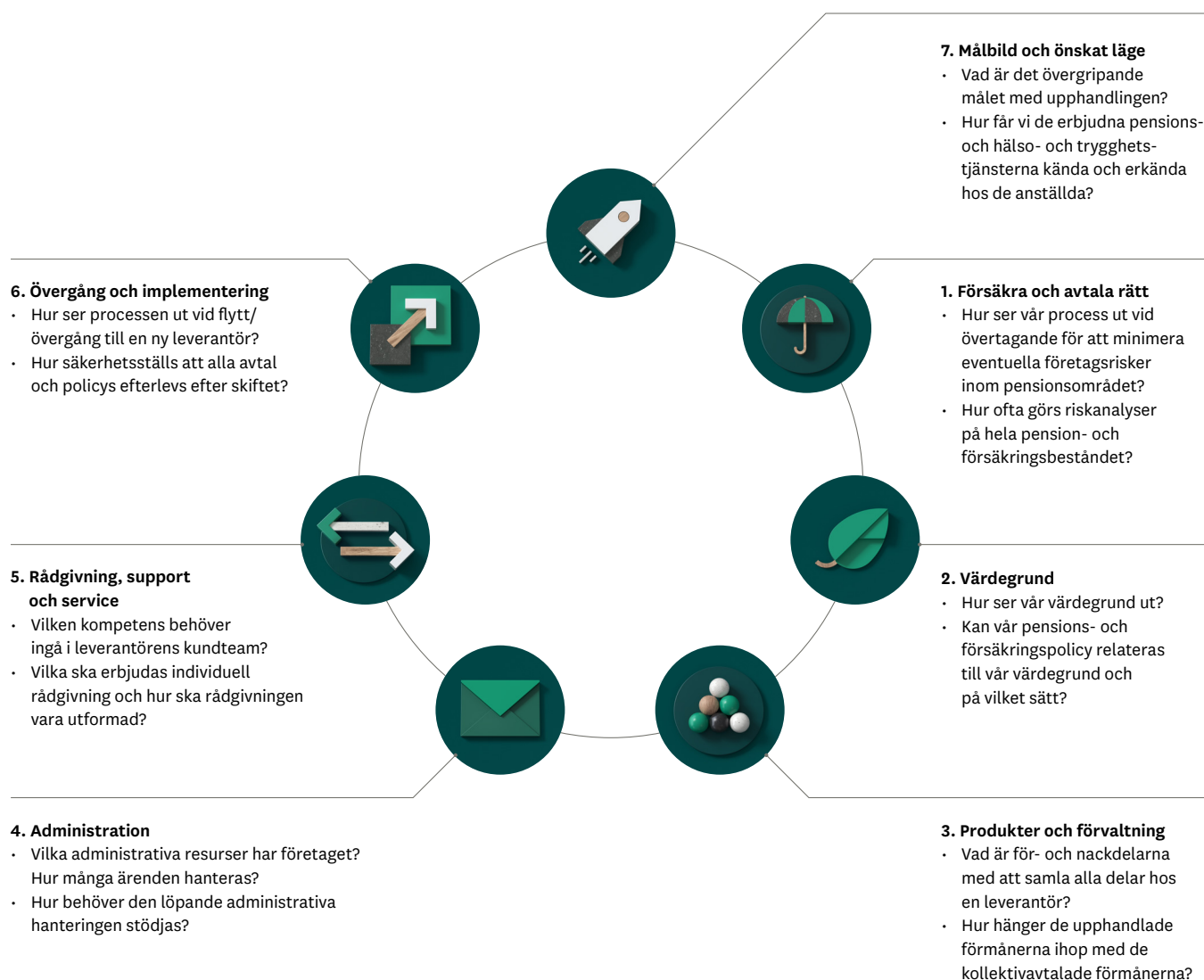


# Roadmap till upphandling



# Så lyckas du med din upphandling: En roadmap i 7 steg

Som ett avslutande konkret verktyg följer i detta segment en roadmap som bryter ner de olika stegen och ger dig frågor att utgå ifrån inför och under din upphandlingsprocess. Allt med syfte att stötta det egna företags självskattning och behovsanalys. Om företaget lyckas med att skapa en klar bild över det egna behovet så blir det enklare att matcha mot rätt lösning. Att visualisera målbilden och använda denna som ledstång är också en viktig del i upphandlingsprocessen. Så viktig att vi rekommenderar att man både börjar och slutar med sista steget – steg 7. Första steget är alltså även det sista!



# 7. Målbild och önskat läge upphandling av pensions- och trygghetstjänster



Att skapa trygghet i form av bra pensioner och försäkringar för företagets anställda som erbjuder marknadsmässiga villkor, valmöjligheter och pris, samtidigt som det är anpassat efter företagets och dess anställdas behov, borde vara en självklar målsättning.

Mot bakgrund av att förutsättningarna gällande lagstiftning, kollektivavtal och försäkringsbolagens produktutbud ständigt förändras, blir det emellertid betydligt mer komplicerat att nå eller behålla en sådan målsättning.

Företagen behöver investera i kunskap inom dessa områden för att snabbt kunna agera och fatta beslut om eventuella förändringar eller för att identifiera nya behov och önskemål som uppkommer utifrån företagets och dess anställdas pensions- och försäkringssituation.

De företag som lever upp till detta kan stärka sitt eget varumärke, både internt och externt, och bidrar dessutom till att öka engagemanget och kunskapen hos de anställda. Det leder förhoppningsvis till en tryggare situation, bättre försäkringsskydd och i slutändan en högre pension.

---

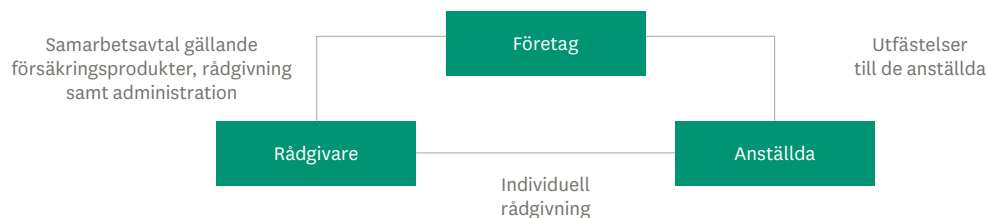
## FRÅGOR ATT HANTERA

- Vad är det övergripande målet med upphandlingen?
- Hur får vi de erbjudna pensions- och hälso- och trygghetstjänsterna kända och erkända hos de anställda?
- Vilka produkter och tjänster stärker företagets varumärke?
- Hur säkerhetsställer vi att företaget försäkrar rätt samt att de anställda får rätt information/råd kring pensions- och hälsoförmånerna på ett enkelt och pedagogiskt sätt?
- På vilket sätt kan vi öka engagemanget och kunskapen hos de anställda?

# 1. Försäkra och avtala rätt

Tjänstepension har sin grund i ett löfte i anställningsavtal eller kollektivavtal. Det löftet tryggas oftast genom en tjänstepensionsförsäkring. Tjänstepensionsområdet är således i grunden en arbetsrättslig fråga, och arbetsgivaren förväntas ha förståelse för arbetsrätten som rör tjänstepensioner samt de lagstadgade krav och riktlinjer som omgärdar området.

Arbetsgivaransvaret sträcker sig långt, och eventuella felsteg kan leda till långdragna diskussioner och konfliktsituationer, något som kan bli både kostsamt och tidsödande. En central fråga är därför hur en arbetsgivare kan säkerställa att det inte finns några juridiska och/eller finansiella risker kopplade till hanteringen av tjänstepensioner, varken för arbetsgivaren eller de anställda.



## FRÅGOR ATT HANTERA

- Hur ser vår process ut vid övertagande för att minimera eventuella företagsrisker inom pensionsområdet?
- Hur ofta görs riskanalyser på hela pension- och försäkringsbeståndet? Redogör hur processen ser ut samt hur denna analys presenteras och dokumenteras.
- Vilket stöd och support finns för t.ex. upprättande av juridiska dokument samt relevant stöd kan ges vid eventuella företagsförvärv eller vid övertagande av verksamheter?

# 2. Värdegrund

## Hur ofta filtreras pensions- och försäkringslösningar genom bolagets värdegrund?

Företagets värdegrund utgör en viktig grundpelare för att skapa och upprätthålla ett hållbart och framgångsrikt företag. Den hjälper till att skapa en enhetlig riktning, bygga relationer, bevara företagskulturen och främja långsiktig framgång. Att använda värdegrunden som en utgångspunkt underlättar vid olika beslut som måste fattas i företagets framsteg. Den ger även en känsla av trygghet när det gäller varför en upphandling genomfördes och varför valet föll på vissa produkter, tjänster och leverantörer framför andra.

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Hur ser vår värdegrund ut?
- Kan vår pensions- och försäkringspolicy relateras till vår värdegrund och på vilket sätt?
- Hur stöttar lösningen ett hållbart arbetsliv för våra anställda?
- På vilket sätt kan våra anställda hitta information om hållbarhetsaspekt i de olika förvaltningsalternativen?



# 3. Produkter och förvaltning

För företag som har kollektivavtal finns det av naturliga skäl givna lösningar som måste användas när det kommer till ålders- och efterlevandepension, sjuk- och olycksfallsförsäkring samt tjänstegrupplivförsäkring. De företag som inte omfattas av kollektivavtal försöker inte sällan efterlikna nivåerna som de kollektivavtalade pensions- och försäkringsplanerna erbjuder.

På vilket sätt kan företagen på bästa möjliga sätt komplettera dessa planer? För att uppnå målbilden kan kompletterande försäkringslösningar och tjänster behöva upphandlas. Det kan handla om att få hjälp med administrationen, men också stöd med att informera, rådge och öka kunskapen hos de anställda på bästa möjliga sätt.

## Exempel på försäkringslösningar att överväga

- Sjukförsäkring
- Hälsoförsäkring
- Premiebefrielseförsäkring
- Vårdförsäkring
- Gruppförsäkring

## 3a. Hälso- och trygghetstjänster

Vissa trygghetstjänster ingår som obligatoriska element i de kollektivavtalade planerna. Dessa går därmed inte att ändra. Det är dock vanligt att dessa, på frivillig basis av företaget och med fördel genom en upphandling, kompletteras med individuella försäkringsselement.

Att komplettera de anställdas vanliga försäkringar för att ge extra trygghet vid sidan av det kollektivavtalade skyddet är inte obligatoriskt. Men om företaget önskar erbjuda de anställda extra trygghet exempelvis vid sjukdom, olycksfall, extra sjukvård eller bidra till förebyggande hälsa, går det oftast utmärkt. Vad bör då erbjudas?

## Exempel på försäkringslösningar att överväga

- Sjukförsäkring
- Hälsoförsäkring
- Premiebefrielseförsäkring
- Vårdförsäkring
- Gruppförsäkring

---

### FRÅGOR ATT HANTERA

- Vad är fördelarna med att samla alla moment hos en leverantör?
- Hur hänger de upphandlade momenten ihop med de kollektivavtalade förmånerna?
- Hur knyter försäkringsbolagen dess hållbarhetsarbete till respektive moment?
- Finns det aktiva tjänster, som inte är en försäkringslösning, som stödjer de olika momenten?
- Finns det möjlighet för de anställda att få erbjudande om kringliggande tjänster, t.ex. bolån?

---

### FRÅGOR ATT HANTERA

- För- och nackdelar med att ha hälso- och trygghetstjänster i samma bolag som tjänstepensionen?
- Hur kan arbetsgivaren få hjälp att stödja och främja hälsan hos sina anställda?
- Finns det statistik på hur kort- och långtidssjukskrivning förändras om företaget arbetar aktivt i dessa frågor?
- Kan vår leverantör räkna på ROI vid en eventuell implementering av en passande Hälsokedja?
- Finns det andra tjänster, som inte är en försäkringslösning, som stödjer de olika momenten?



# 3b. Ålders- och efterlevandepension

I de flesta kollektivavtalade pensionsplaner idag är det individens egna insatser och individuella val som i stor utsträckning avgör och påverkar storleken på den egna tjänstepensionen. Detta gäller även för individer som omfattas av alternativa tjänstepensionsplaner och inte är bundna till kollektivavtalen.

För att kunna göra dessa individuella val krävs viss kunskap om förvaltning samt logistiska frågor, såsom exempelvis "var kan man hitta relevant information?", "hur ändrar man förvaltningsform?" och "hur får man tillgång till fondinformation?". Vidare behöver individen veta vilka konsekvenser det får om man väljer att inte göra något val, till exempel hur tjänstepensionspremier kommer att förvaltas och vad som händer om man avlider.

Som arbetsgivare är det viktigt att säkerställa att de anställda vet vilket avtalsområde de tillhör, vilka valmöjligheter de har när det gäller förvaltning av pensionskapitalet samt hur ett efterlevandeskydd kan anpassas till den enskilda familjesituationen.

## Möjliga förvaltningsformer

- Traditionell förvaltning
- Fondförvaltning
- Depåförvaltning

---

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Vilka alternativa förvaltningsformer vill företaget erbjuda för de anställda?
- Kan den tänkta försäkringsleverantören erbjuda samtliga tre alternativ?
- Vad är för- och nackdel att ha fler än en försäkringsgivare för samtliga tre alternativ?

# 3c. Traditionell förvaltning

Traditionell förvaltning är ett utmärkt alternativ för de som inte vill göra aktiva val. Den traditionella förvaltningen innebär att försäkringsgivaren förvaltar pensionskapitalet med en viss garanterad ränta och med möjlighet till ytterligare återbäring. Pensionskapitalets storlek vid traditionell livförvaltning är beroende av inbetalda premier, grundränta och eventuell återbäring samt vilka premie- och förvaltningsavgifter som försäkringsgivaren tar ut.

För att syna respektive försäkringsbolags traditionella sparandeprodukt kan man utgå från punkterna och frågorna nedan.

- Förvaltningskostnader
- Förvaltad kapital
- Aktuell solvensgrad
- Aktuell konsolideringsgrad
- Nuvarande garantiränta
- Nuvarande återbäringsränta
- Historisk avkastning
- Historisk återbäring
- Investeringsstrategi

---

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Är försäkringsgivaren ett ömsesidigt försäkringsbolag eller ett vinstutdelande bolag? Vad är skillnaden och vad innebär det för företaget/de anställda?
- Hur påverkar livportföljens totala värde?
- Hur stor är förvaltningskostnaden, d.v.s. kapitalavgiften tillsammans med förvaltningsavgiften?
- Hur placerar portföljen sitt kapital? Hur ser placeringsstrategin ut?
- Vilken information har du om nuvarande och historisk återbäring, avkastning samt aktuella konsoliderings- och solvensgrad?

# 3d. Fondförvaltning

De flesta personer har någon typ av fondsparande, t.ex. i sin premiepension eller via ett kryssval i sin avtalspension. Sparande i fondförvaltning ger generellt sett möjlighet att få en bättre avkastning på sitt pensionskapital, men pendeln kan naturligtvis även svänga åt andra hållet, vilket resulterar i att pensionskapitalet sjunker i värde. Vid fondförvaltning beror pensionskapitalets storlek på inbetalda premier, värdeutvecklingen i de fonder som den anställda har valt samt de premie- och förvaltningsavgifter försäkringsgivaren tar ut.

Hur stort ansvar vill arbetsgivaren ge den anställda och kan arbetsgivaren ge relevant stöd i fondförvaltningsval?

- Antal fonder
- Egna fonder
- Externa fonder
- Ordinarie fondavgifter
- Eventuella prestationskostnader
- Rabatterade fondavgifter
- Indexfonder
- Övriga fonder

---

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Hur många fonder av dessa är externa?
- Har leverantören egna distributörsfonder?
- Har rådgivare incitament att förespråka vissa förvaltningsformer/fonder?
- Hur arbetar fondbolaget med hållbarhetsfrågor?
- Hur står sig bolagens hållbarhetsarbete gentemot varandra?

# 3e. Depåförvaltning

Företaget kan, som komplement till traditionell förvaltning och fondförvaltning, också erbjuda depåförvaltning på den pensionsavsättning som görs. Inom ramen för depåförvaltning är det möjligt att välja mellan olika fonder (fondförsäkring) men det är också möjligt med obligationer, aktier och strukturerade produkter som försäkringsgivaren erbjuder. Pensionskapitalets storlek vid depåförvaltning är beroende av inbetalda premier samt värdeutvecklingen i den depå som den anställda har valt samt de premie- och förvaltningsavgifter försäkringsgivaren tar ut.

- Alternativa produkter beroende aktivitet
- Antal valbara fonder

---

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Finns depåförvaltning som alternativ i pensionsbolagets ordinarie tjänstepensionsplan?
- Finns det möjlighet till delad förvaltning i den anställdes försäkring, t.ex. traditionell/depåförvaltning?
- Vad kostar depåförvaltning såsom kapitalavgift, courtage, premieavgift etc?

# 3f. Flytt av kapital

Inom flytträtten av pensionskapital har det skett stora förändringar de senaste åren som direkt påverkar arbetsgivare. Det är inte helt säkert att arbetsgivaren ställer sig positiv till att medarbetare vare sig flyttar in eller ut pensionskapital. Erbjudanden bland de olika aktörerna skiftar snabbt och tjänstepensionsförsäkringar byter ägare, från en arbetsgivare till en annan, vilket gör att frågor om spårbarhet och kontroll oftast måste behandlas.

Att flytta pensionskapital från en bank eller försäkringsbolag till en annan bör i samtliga fall resultera i bättre villkor för den försäkrade, samtidigt som att arbetsgivarens process kring administrationen behöver vara väl fungerande. Exempel på faktorer att överväga:

## Flytt från försäkringsbolag

- Flyttregler
- Kostnader
- Tid

## Flytt till försäkringsbolag

- Flyttregler
- Flyttutredning
- Rådgivning
- Kostnader/extra tilldelning
- Tid
- Avgifter på inflyttat kapital

---

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Vilket pensionskapital går att flytta?
- Hur ser regelverket ut gällande olika tidsaspekter, kostnader etc?
- Mot bakgrund av det arbetsgivaransvar som finns inom svensk arbetsrätt, hur säkerhetsställs att flytt av kapital är till fördel för den anställde och inte sätter både arbetsgivare och arbetstagare i en sämre situation?

# 4. Administration

Att smidigt och kostnadseffektivt kontinuerligt säkerställa att samtliga anställda har rätt försäkringsskydd är av stor vikt. Idag har de flesta försäkringsgivare digitala verktyg för att företag enkelt ska kunna på- och avanmäla personal, erbjuda gruppörsäkringar och löne- eller bonusväxling. Är behovet större så finns det flertal aktörer som erbjuder tjänster som kompletterar bolagens verktyg. Att identifiera sitt egna behov kring detta och hitta rätt administrationsverktyg är inte helt enkelt.

---

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Vilka administrationsalternativ erbjuder den valda leverantören?
- Vilka administrativa resurser har vi idag?
- Hur ser processen ut för att transferera administrationen från nuvarande leverantör?
- Hur ser ert samarbete med externa administrativa leverantörer ut?
- Är dessa lösningarna kostnadseffektiva och får vi som arbetsgivare/anställd ut det vi önskar?

# 5a. Kundteam

## Rådgivning, support och service till företaget

Vid diskussion om rådgivning mellan ett kundföretag och en pensions- och försäkringsleverantör avser man i första hand oftast den rådgivning som den anställde får.

Den support som kundföretaget, vanligtvis HR- och löneavdelningen, kan behöva på företagsnivå riskerar att bli sekundär, med följd att den kan ge en snedvriden bild av hur det faktiskt ser ut under implementeringen av en ny leverantör, produkt eller tjänst.

Kundföretagens behov varierar, och det är av stor vikt att identifiera dessa behov och därefter säkerställa att nödvändiga resurser finns tillgängliga för att möta dem.

---

### FRÅGOR ATT HANTERA

- Hur ser leverantörens kundteam ut?
- Vilken stöttning till företaget kan förväntas?
- Vem vänder vi oss till i olika spörsmål?
- Vad ingår och hur ofta kan vi nyttja leverantörens kundteam?
- Finns det specialistkompetens, t.ex. juridisk kompetens, knutet till kundteamet?
- Hur kan vi som arbetsgivare utnyttja den specialistkompetensen?

# 5b. Rådgivning, support och service

Rådgivning till den anställde har blivit allt viktigare de senaste åren. Det beror dels på ändrad lagstiftning gällande tidigare intjänad pension, men även på förändringar i de avtalade pensionsplanerna. Det är inte enkelt för en enskild anställd att skapa en situation som är helt optimal när det kommer till bästa möjliga försäkringsskydd och en så bra pension som möjligt.

Idag finns det många sätt att säkerställa att så många anställda som möjligt får relevant rådgivning. Hur rådgivningen ska genomföras är upp till varje företag att besluta om, baserat på ett antal olika faktorer och frågeställningar.



Rådgivning  
Fysiskt



Rådgivning  
Online



Rådgivning  
Digital

---

### FRÅGOR ATT HANTERA

- Vem skall få rådgivning? Samtliga anställda, specifika grupper eller på speciella orter?
- Hur kan våra anställda få rådgivning gällande pensions- och försäkring?
- Hur ofta erbjuds rådgivning? Vem påkallar rådgivningsmötet?
- Hur ser rådgivningsprocessen ut och administrationen kring denna?
- Vad skall rådgivningen innefatta?
- Hur säkerhetsställs det att den anställde får rätt råd, som är bäst för dem?
- När dokumenteras ett möte? Hur dokumenteras möte?

# 6. Övergång och implementering

Efter en ny upphandling bör den nya leverantören presenteras så att de berörda får information om den nya leverantören och en förståelse för varför en förändring har skett.

Om företaget tillsammans med leverantören kan hitta en bra och tydlig metod, finns det stora möjligheter att främja en "kulturförändring" inom bolaget när det gäller inställningen till pension och försäkring.

## FRÅGOR ATT HANTERA

- Hur ser processen ut när vi transfererar pensionsplanen till er?
- Hur säkerhetsställs att alla avtal och policys efterlevs efter skiftet?
- Hur lång tid tar transfereringen? Hur mycket av vår tid kommer att tas i anspråk?
- Vilken information får de anställda?
- Vad händer i direkt anslutning med transfereringen? Vad består er support utav?



