

# PENSIONSLÖFTET

- Hur säkerställer ni löftet kring tjänstepension och förmåner i praktiken?

Försäkrings  
Giro

**VON  
Z  
JURIDIK**

 spp konsult

Pensionswebbinarium



## Ett exempel



- Arbetsgivarens (ITP) Pensionspolicy: "Bilersättning är ej pensionsgrundande"
- En tjänsteman har haft bilersättning på 5 000 kr/mån under åren 2014 – 2022.
- Arbetsgivaren har inte tagit med denna ersättning som en del av PGL.
- Individen gick i pension i mars 2023.

→ Kostnad för arbetsgivaren för den här individen 2023: 267 000 kr

→ Konsekvens för individen om det ej hade upptäckts: minskat pensionskapital med motsva

## Ett till exempel

Postnr	Skattgrundbelopp	Skattgrundskatt	Skattgrundskatt	Skattgrundskatt
94 791,26	94 791,26	94 791,26	94 791,26	94 791,26
<b>Skattgrundskatt</b>				
0100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
1900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
2900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
3900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
4900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
5900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
6900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
7900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
8900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9100	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9200	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9300	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9400	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9500	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9600	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9700	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9800	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
9900	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00
0000	94 791,26	19 958,26	74 833,00	1 764,00

- Arbetsgivaren rapporterar slutlönen till Collectum.
- Collectum skapar en felpost, eftersom lönen är ovanligt hög den här månaden.
- Ingen hos arbetsgivaren hanterar felposter.
- Individen är 35 år gammal och ska enligt avtal kunna gå i pension vid 65 års ålder.

→ Kostnad för arbetsgivaren om 30 år: 79 000

→ Om det ej hade upptäckts: minskat pensionskapital med motsvarande belopp

Vilka konkreta  
risker handlar  
det om och för  
vem?

Vad handlar det  
om för fel?

Vad beror det på  
att det blir fel?

Hur minskar  
man risken för  
att det ska bli fel?

# Agenda

- |       |  |
|-------|--|
| 10:00 | Inledning  |
| 10:05 | Det avtalsrättsliga Pensionslöftet                   |
| 10:30 | Förutsättningar för att leva upp till Pensionslöftet |
| 10:45 | Paneldiskussion och frågor                           |
| 10.55 | Avrundning   |

# Vi ser till att 300 000 anställda får rätt pension och förmåner...

...för fler än  
**800**  
företag...

...motsvarande  
**20** miljarder i  
pensionspremier  
årligen

**1 av 5**

**e-on** SIEMENS



# Pensionslöftet

och

*Vanliga misstag i arbetsgivarnas  
hantering*

**VON  
Z  
JURIDIK**

# Pension är uppskjuten lön

De **flesta arbetsgivare erbjuder** marknadsmässiga pensionsvillkor, antingen genom kollektivavtal eller genom enskilda pensionsavtal.

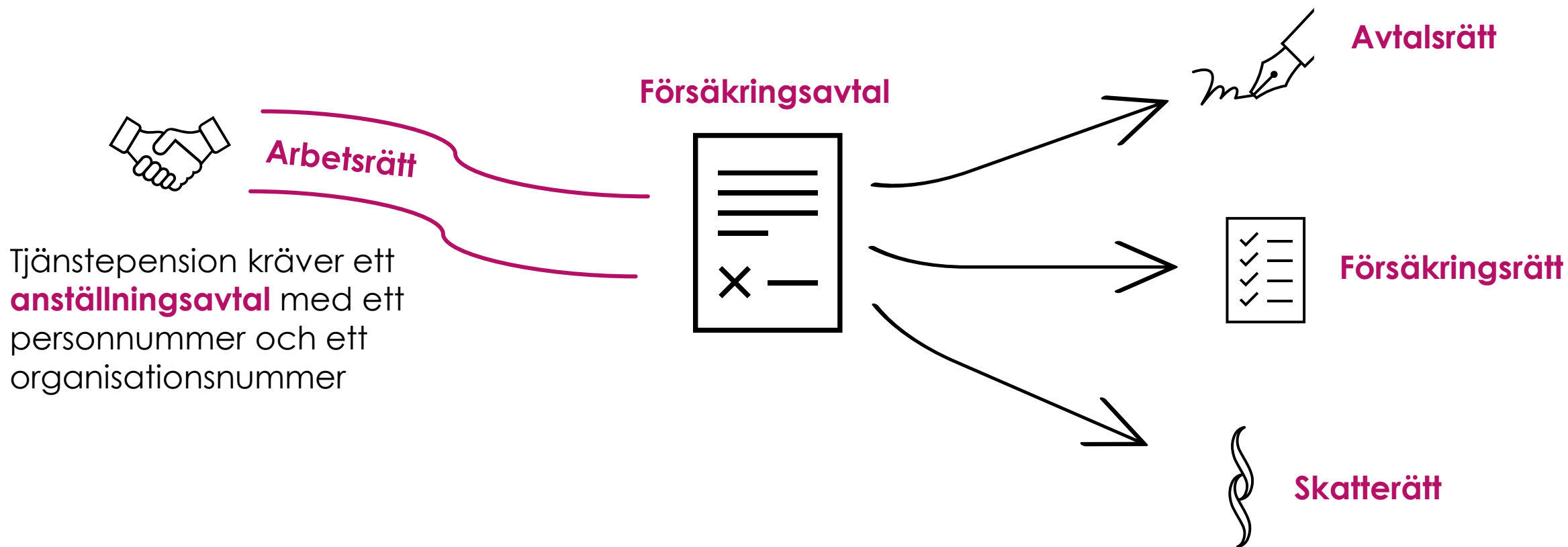
**Då avtalsfrihet råder** – utformas ofta pensionslöfte utan experthjälp – leder ofta till felaktiga, otydliga och obegripliga avtalsvillkor med stor skada som följd.

Med ett löfte om tjänstepension följer ett kontraktsrättsligt arbetsgivaransvar:

**AVTAL SKA HÅLLAS!**

Den tekniska livslängden har ökat kraftigt, för närvarande + 24 år efter 65 (Alecta). Därför är det **viktigt att arbetsgivaren tar pensionsfrågan på allvar** och fullgöra löftet gentemot den anställde. I annat fall byggs en stor **pensionsskuld upp**.

# Försäkringsavtalet bygger på komplex lagstiftning





# Vanliga misstag

Har ni kollektivavtal – och isåfall – skickar ni premierna till rätt försäkringsgivare?

Har ni gett ett löfte om pension enligt kollektivavtal som ni inte tecknat?

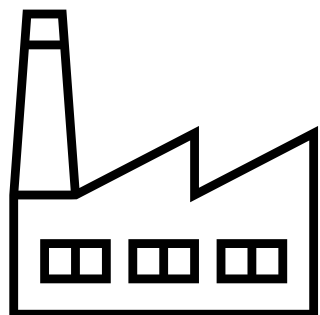
Anmäler ni lön korrekt?

Saknar ni kollektivavtal men lovar alla anställda TFA?

Uppställs motstridiga löften i policy/avtal?

Tror ni att ni skjutit över ansvaret gällande pension till er administratör/rådgivare?

**Sammanfattningsvis – speglar dagens tryggande era löften?**



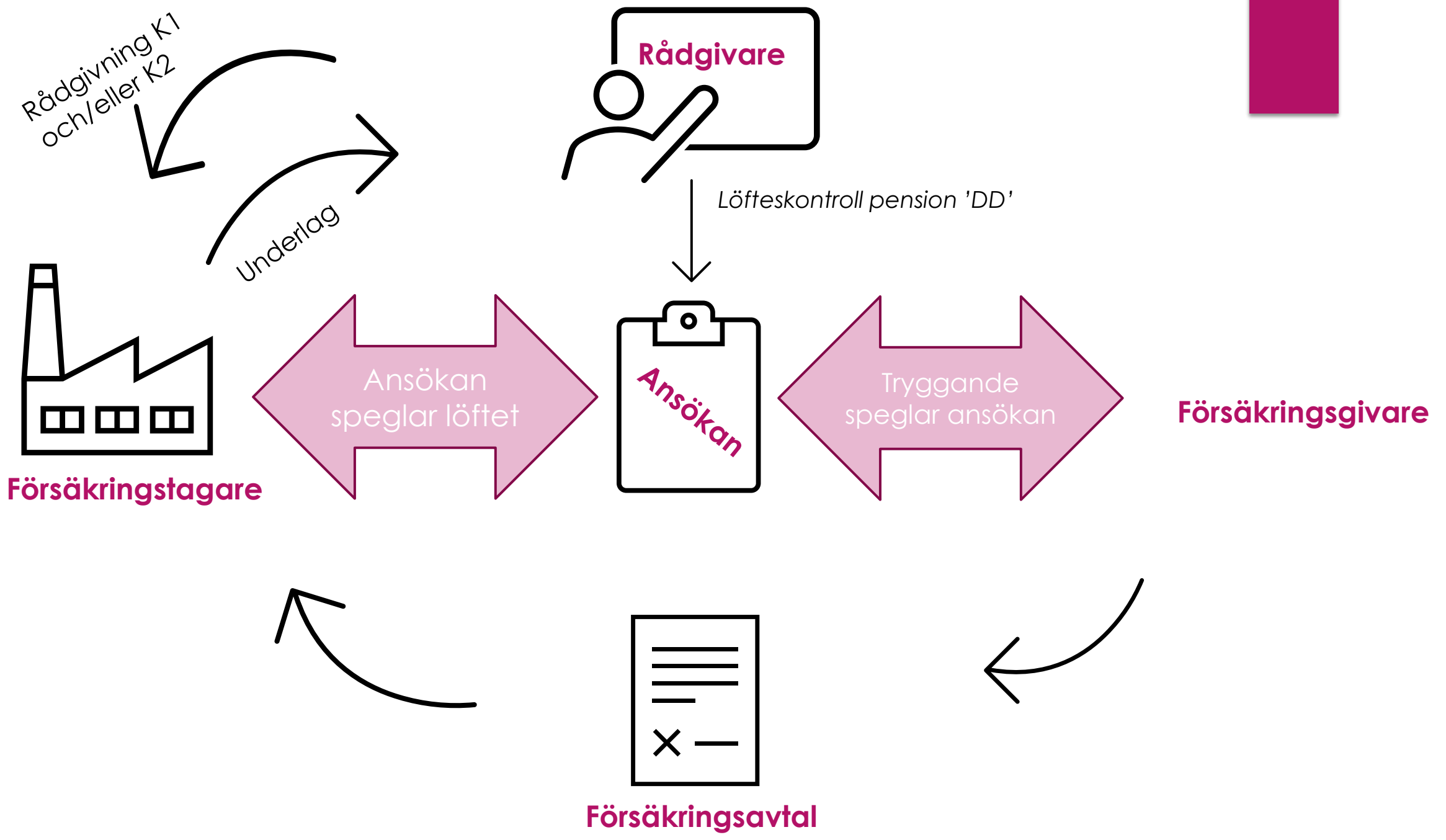
**Försäkringstagare**

Underlag



### **INFÖR UTFORMANDE AV ANSÖKAN - LÖFTESKONTROLL PENSION 'DD'**

- *Tjänstemän och/eller arbetare?*
- *Finns kollektivavtal?*
- *Om kollektivavtal saknas – finns ändå beredskapsavtal hos Fora?*
- *Har verksamhetsövergång skett?*
- *Pensions- och försäkringslöfte i anställningsavtal*
- *Pensionsmedförande lön ställt mot anmäld lön*
- *Aktieägaravtal och anställningsavtal ägare*
- *Pensionspolicys*
- *Personalhandbok*
- *VD-avtal*
- *Rörlig lön (bonus)*
- *Informationsfullmakt för selektiv kvalitetssäkring*



# Sammanfattning av kvalitetssäkring:

Samspelet mellan rådgivaren och kunden inom ramen för kvalitetssäkrad pensions- och försäkringshantering:

Kvalitetssäkring i kundledet ska säkerställa **att trygghandet genom försäkring avspeglas i utgivna löften**

Resultatet blir att **arbetsgivaren** betalar **rätt premie** baserad på:

- **rätt** pensionsmedförande lön till **rätt försäkrad** till
- **rätt** försäkringsgivare och vid
- **rätt** tillfälle

# Exempel från verkligheten

- ▶ Företag X 102 anställda, 65 arbetare och 27 tjänstemän
- ▶ Dotterbolag till tyskt bolag, högteknologi, tillverkande bolag
- ▶ Inte med i arbetsgivarorganisation
- ▶ Kollektivavtal gällande arbetare
- ▶ Osäkra gällande kollektivavtal gällande tjänstemän

# Underlag

- ▶ 15 st. VD och rest. ledningsgrupp, nyckelbefattningar, visstidsanställda
- ▶ 10 st. slumpvis utvalda arbetare utan kategoriindelning
- ▶ Pensionspolicy
- ▶ Lönefiler för tjänstemän och arbetare för året innan
- ▶ Kollektivavtalsutredning – KA arbetare sedan start, KA för tjänstemän sedan 10 år tillbaka
- ▶ Undersökningsfullmakt via fullmaktskollen (företagsfullmakt)

# Konstaterande - arbetare

- ▶ ARBETARE - Bolaget har fullgjort åtaganden enligt SAF-LO plan
- ▶ Ingen skuld

# Konstaterande tjänstemän

- ▶ Felförsäkrade sedan 10 år i individualförsäkringsbolag.
- ▶ Av 27 tjänstemän tillhör 8 anställda ITP2, resten ITP1.
- ▶ Betalat premier enligt ITP1 till fel försäkringsgivare.
- ▶ Betalat in premiepension felaktigt för de 8 anställda som är ITP 2. Av dessa är 5 högre tjänstemän med hög lön och rörlig lön (motsv. 4 mån.lön/år i snitt).
- ▶ Vi begärde då in lönefiler för 10 år tillbaka i tiden för samtliga tjänstemän.
- ▶ Konstaterade att de betalat rätt premier för anställda tillhörande ITP1.
- ▶ Betalat in (schablonmässigt uträknad förmån) fel premier för anställda tillhörande ITP2.



# Konstaterande tjänstemän

- ▶ Vi rekommenderade att ansöka om parallellsamordning hos Collectum
- ▶ Parallellsamordning beviljades
- ▶ Alla ITP1 premier samordnades bort – endast premietillägg på ca 500 Tkr
- ▶ Skuld för felbetalda ITP2 premier ca 2,5 Mkr + premietillägg ca 500 Tkr

# Checklista: Att tänka på vid kvalitetssäkring av pensionspolicy

1. "Disclaimer"
2. Motstridiga avtalsvillkor?
3. Pensionsmedförande lön
4. Pensions- och försäkringslöftet (ÅP och pbf)
5. Riskförsäkring inom/utom ram (sjukförsäkring, TGL, TFA)
6. Undantagna p g a anställningsform
7. Löneväxling och avtal
8. Text att få ta del av försäkringsavtalet
9. Arbetare och TFA
10. Har arbetsgivaren låtit de anställda tro att det går att ändra villkoren genom vaga formuleringar.

# Välkommen att kontakta mig!



**VANESSA VON ZWEIGBERGK**, von Z Juridik AB

- ▶ Master of Law/juris kandidatexamen
- ▶ Expert arbetsrätt och arbetsmiljö
- ▶ Pension- och försäkring
- ▶ Allmän - och speciell avtalsrätt
- ▶ Tvistelösning och process

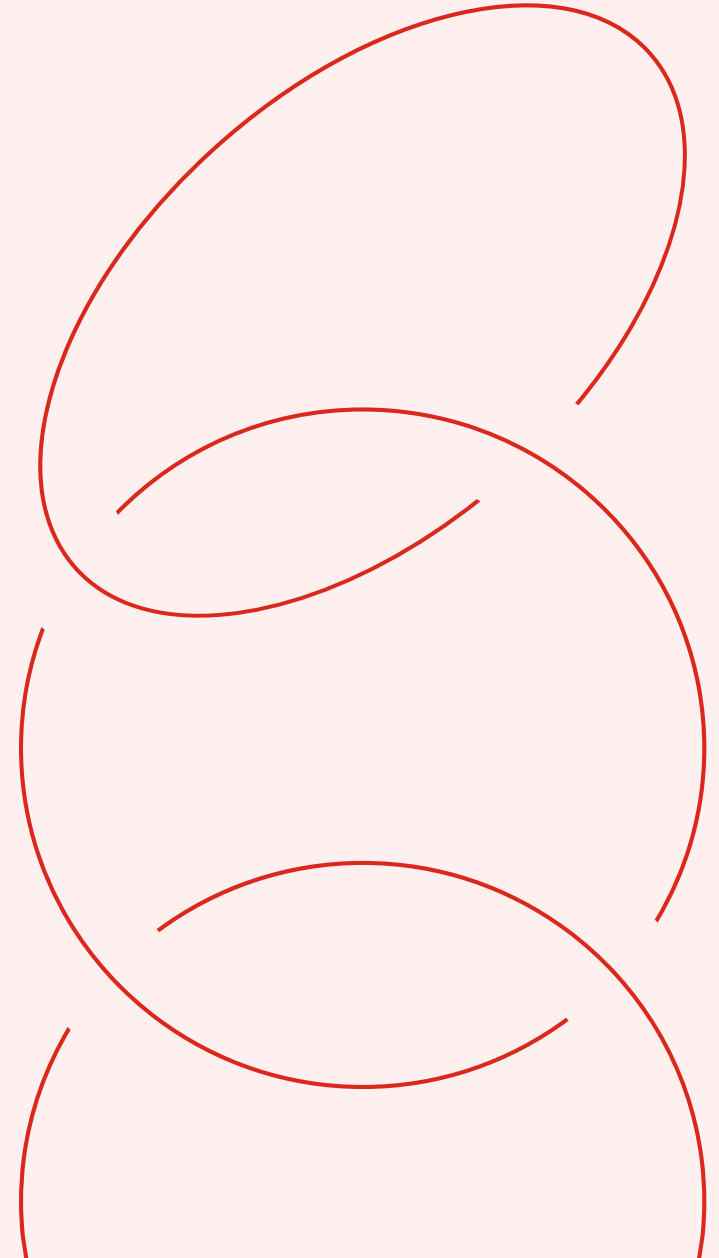
0793 50 48 18

[vanessa@vonzjuridik.se](mailto:vanessa@vonzjuridik.se)

[www.vonzjuridik.se](http://www.vonzjuridik.se)



Har ni någon pensionspolicy?





Arbetsgivaransvar

Pensionslöfte

Pensionshantering

Linda Swedner Lilja  
Henrik Höök



# Arbetsgivaransvar pensionslöften

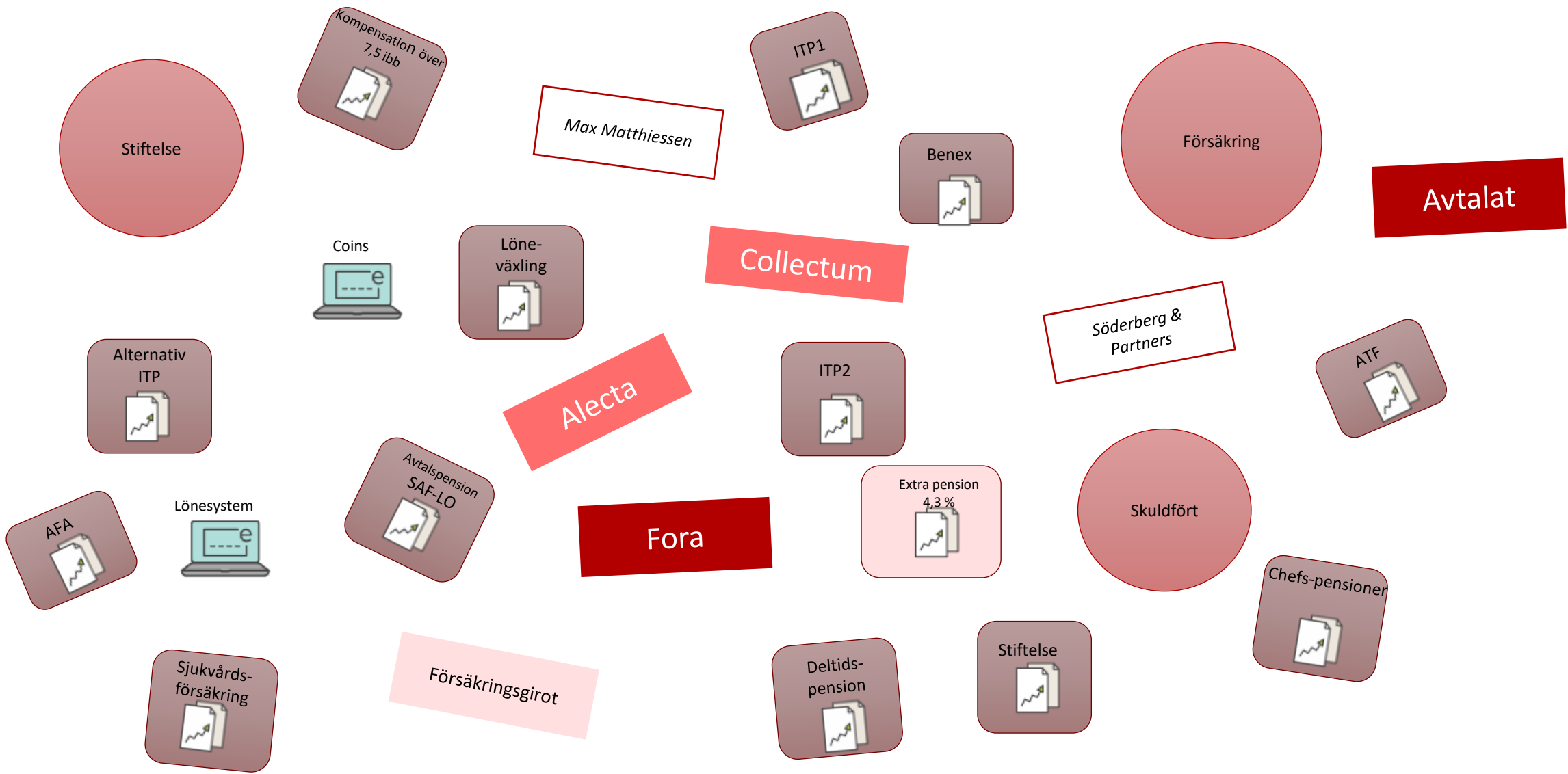
## Arbetsgivaransvar

- Pensionslöfte/villkor
- Ansvar och ägarskap
- Process & rutiner
- Pensionshantering
- Externa samarbetspartners och leverantörer

## Pensionslöfte/villkor

- Individuella avtal
- Kollektivavtal
- Pensionspolicy
- Kommunikation/Information
- Uppköp och verksamhetsövergång

# Vår Pensionsadministrativa verklighet "Djungel"





ca 20 % är  
felregistrerat!





## Hur minskar jag risken att det blir fel?

- Kartläggning
- Kvalitetssäkring av pension & försäkring
- Dokumentera processer och rutiner
- Försök undvika "specialare"
- Ansvar/Samarbete
- Utbildning/Information



## Exempel från verkligheten

För ett företag med 100 anställda och en total lönesumma på ca 37Mkr per år.

ca 20 anställda har fel i sina tjänstepensioner

1

Anställd som är 55 år med 500 tkr i årslön hade abg missat att anmäla in ett bonussnitt på 20 tkr.

Konsekvens: 200 tkr för lite premier

2

Anställd hade dubbla försäkringar, full ITP och Alt ITP sedan 5 år. Frilagd premie var 8 tkr.

Konsekvens: 480 tkr förmycket inbetalt.

3

Anställd hade både full ITP2 och BenEx under 10 års tid. Är numera pensionär med pågående utbetalning.

Konsekvens: Företaget har betalt 1 870 000 kr för mycket.

# Exempel på uppdrag



## Missat att rapportera bonus till ITP

### Uppdraget var att:

- Beräkna ny pensionsmedförande lön inklusive bonus
- Beräkna skulden till Collectum
- Rapportera nya pmf löner

# Resultat

Summa kostnad **ca 16,2 MSEK** varav

- beräknad kostnad retroaktiva ITP-premier, **ca 8,2 MSEK**
- beräknad kostnad premietillägg och löneskatt, **ca 8 MSEK**



# Sammanfattning

1

Håller ni era pensionslöften?

2

Vikten av att ha processer och rutiner

3

Bristen på kompetens, ansvar och resurs kan bli en dyr historia

4

Ta hjälp av experter





# SPP Konsult

Vi finns här för dig och ser fram emot din kontakt!

Se vilka vi är [SPP Konsult](#)

Maila oss [info.sppkonsult@spp.se](mailto:info.sppkonsult@spp.se)



# Summering & diskussion



Tack för ditt deltagande på vårt pensionswebbinarium.

Vi ses snart igen!