

Policy och Program Sverige 2011

Pensionsförmåner



Inledning

I samband med Aons köp av Hewitt fick vi många frågor från kunder om Aon Hewitt kunde göra någon form av pensionsundersökning. Med Hewitts långa erfarenhet av olika undersökningar kring anställningsförmåner och lön valdes en initial ansats grundat på frågor ställda kring pension i de tidigare undersökningarna.

Syftet är att tillsammans med arbetsgivare skapa en årlig återkommande undersökning som kan fånga upp aktuella frågor och skapa kontinuitet kring återkommande frågeställningar.

Till nästa undersökning är avsikten att bilda en projektgrupp som drar upp riktlinjer och bidrar med de områden som ska belysas för att skapa mervärde för undersökningens deltagare och övriga intressenter.

Sammanfattning

Det är anmärkningsvärt att 95% av företagen i studien inte har följt upp och vet hur utfallet blivit för de individer som har 10-taggarlösning. 77% av de tillfrågade företagen erbjuder sina anställda en 10-taggarlösning. Hälften av bolagen (49%) erbjuder alla berättigade detta, medan 28% av företagen har medarbetare som trots möjligheten, ligger kvar i en förmånsbestämd lösning.

För att inte vara beroende av frilagd premie tillämpar 39% av företagen en premietrappa, medan 25% gått över till en premiebestämd lösning. Företag är i stor grad medvetna om problematiken med att endast tillämpa frilagd premie.

Tre fjärdedelar av företagen anger att de använder sig av en försäkringsförmedlare. 61% av företagen har svarat att de avlönar försäkringsförmedlaren via provision. Provisionsersättning från leverantörer kan ifrågasätta oberoendet, vilket har uppmärksammats av Finansinspektionen. Vet företagen vad den faktiska provisionen är? Vet företaget om man erhåller tjänster som motsvarar provisionen?

Från undersökningens resultat kan vi tyda att företag upplever ett större värde av att ta hjälp av en försäkringsförmedlare jämfört med att ha direktkontakt med banker och försäkringsbolag.

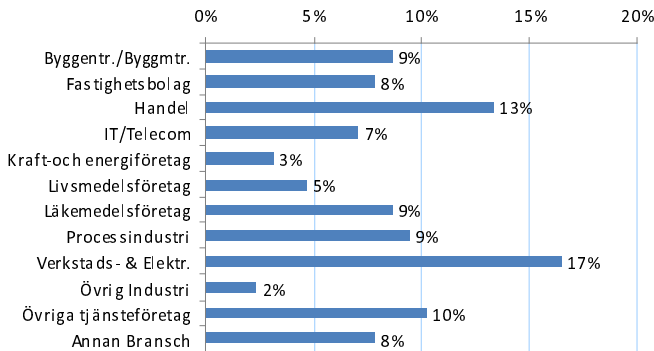
- Transparens, oberoende och extern tjänstepensionskompetens blir viktiga faktorer när företaget inte själva sköter pensionshanteringen.
- En majoritet har koncerngemensam pensionspolicy för den svenska verksamheten och i några fall täcker pensionspolicyn de nordiska länderna.
- Företag med kollektivavtal erbjuder betydligt bättre obligatoriskt sjukpensionsskydd och dessutom möjligheten till företagsbetalda eller frivilliga individuella kompletteringar.
- Arbetsgivarna ser inget intresse i att de anställda har en relevant pensionsnivå i förhållande till lönekarriären eller den kostnad man haft för den anställdes tjänstepensionssparande.
- Nästan 60% av arbetsgivarna erbjuder möjlighet till löneväxling till förmån för pension. Det är betydligt fler företag utan kollektivavtal som erbjuder löneväxling gentemot de som har kollektivavtal.
- Över 70% av företagen har kompletterande tjänstepensionsförmåner utöver de obligatoriska förmånerna oberoende om man har kollektivavtal eller ej.
- Mindre än hälften av ej kollektivanslutna företag har den rörliga lönen som pensionsgrundande.
- Ett fåtal ej kollektivanslutna arbetsgivare har ingen tjänstepensionsförmån alls för de anställda.

Deltagarinformation

Totalt 128 organisationer med verksamheter i Sverige har deltagit i denna undersökning om pensioner. Nedan följer information avseende de medverkande verksamheterna.

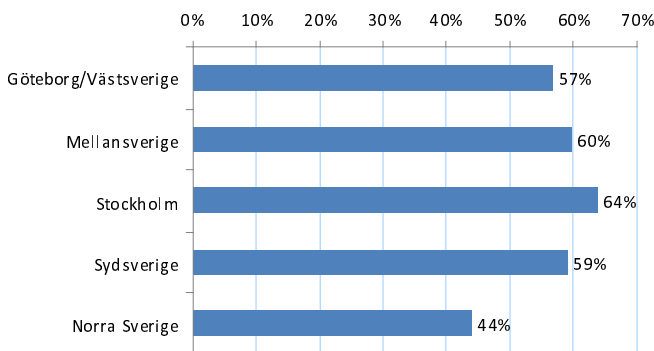
Bransch

Vad gäller branschtillhörighet återfinns merparten av de deltagande verksamheterna i Verkstads- & Elektronik samt inom Handel.



Region

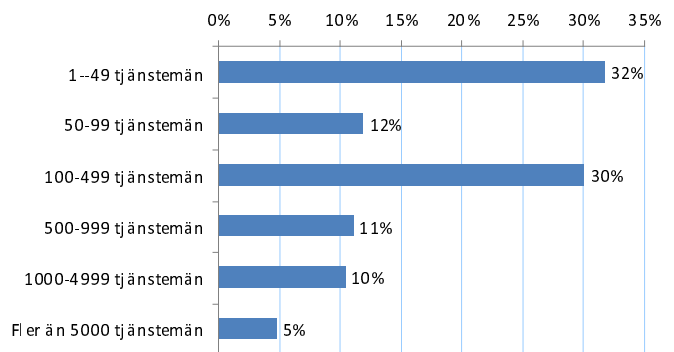
Majoriteten av de deltagande verksamheter finns representerade i Stockholmsregionen samt Göteborg/Västsverige. Notera att en verksamhet kan vara representerad i flera regioner.



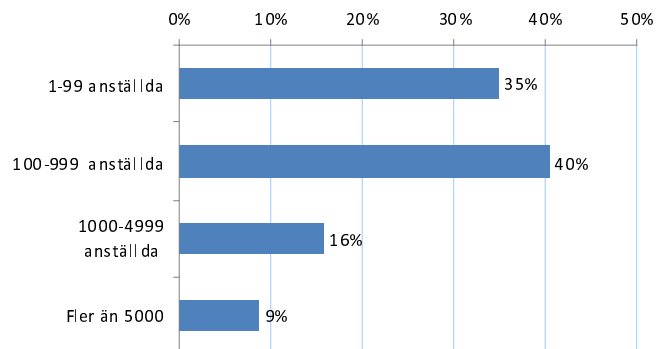
Storlek

Antalet anställda i Sverige för de deltagande verksamheterna varierar. I diagrammen nedan visas antalet tjänstemän samt totala antalet anställda i Sverige.

Antal tjänstemän



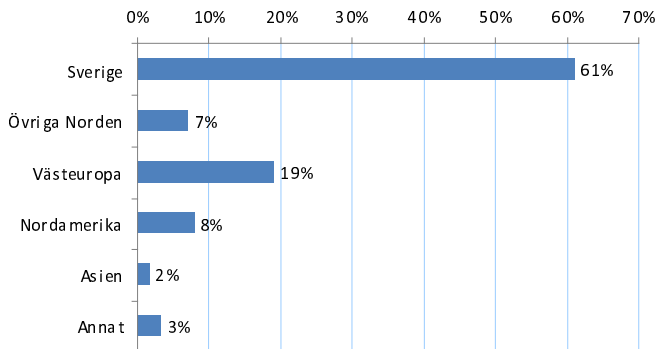
Totalt antal anställda



Moderbolag

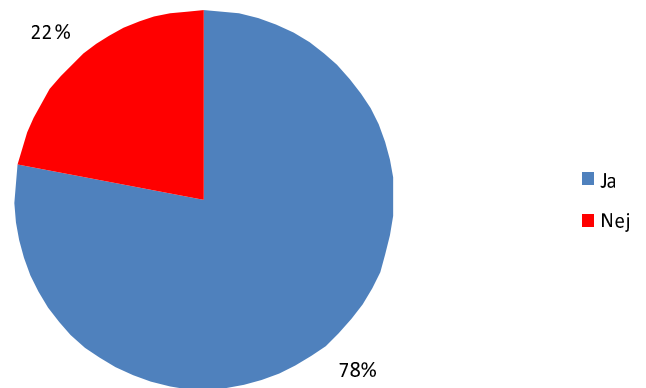
Av de verksamheter som valt att delta, är största delen privatägda bolag. Bland deltagarna har 61% sitt moderbolag i Sverige. Näst vanligast är privatägda bolag med moderbolag utomlands, främst i Västeuropa.

Hemvist för deltagande bolagens moderbolag



Kollektivavtal

78% av verksamheterna har angett att de omfattas av kollektivavtal. De företag som inte har kollektivavtal är vanligtvis bolag med färre än 100 anställda.

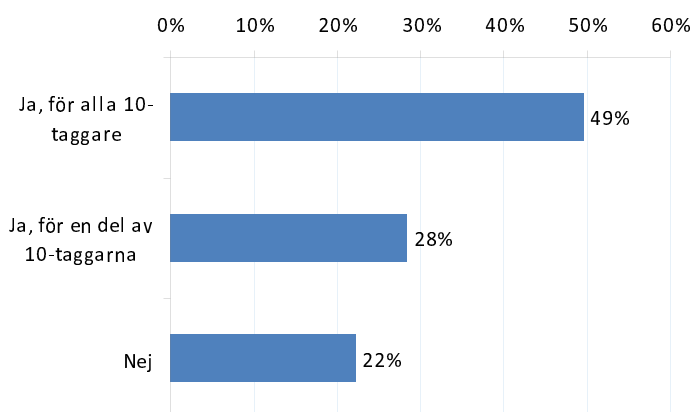


1. "10-taggare"

För företag som har kollektivavtal och tillämpar ITP2 kallas anställda med en årslön över 10 inkomstbasbelopp (ibb) (521 000 SEK under 2011) för 10-taggare. 10-taggarna har rätt att tillämpa alternativ ITP efter arbetsgivarens godkännande, vilket innebär att den anställda ersätter sin ålders- och familjepension på lönedelar över 7,5 ibb, upp till 30 ibb, med en egen individuell anpassad lösning. Alternativ ITP är således inte en bonus utöver den kollektivavtalade ITP-lösningen. 10-taggarlösning erbjuds oftast nyckelmedarbetare som är så kallade "high earners".

Idag finns det cirka 70 000 alternativa ITP-lösningar inom det kollektivavtalade ITP-området, vilket motsvarar cirka hälften av alla inom ITP kollektivet som tjänar mer än 10 ibb.

I undersökningen kan utläsas, att av de företag som kan tillämpa 10-taggarlösning så tillämpar 49% en 10-taggarlösning för samtliga som är berättigade till att teckna denna lösning. 28% anger att vissa har valt att gå över i en 10-taggarlösning, medan andra som är berättigade ligger kvar i traditionell kollektivavtalad ITP. 22% anger att det inte tillåter att 10-taggarlösning tillämpas, utan samtliga individer inom ITP2 ligger kvar i traditionell ITP.



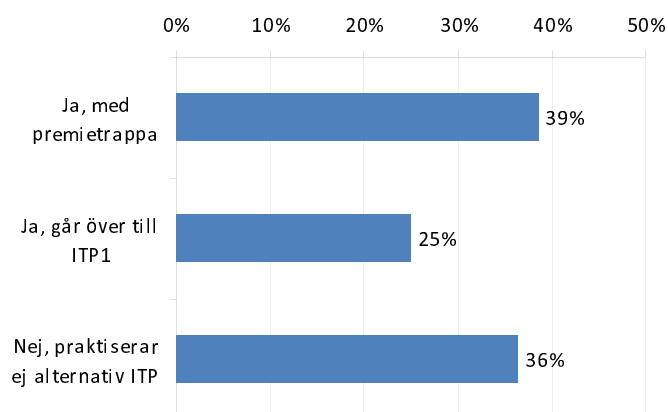
För de individer som valt 10-taggarlösning tar Alecta fram en frilagd premie, den frilagda premien är den avsättning som företaget kan tillämpa per individ för 10-taggarna. Modellen med frilagd premie innebär att företagets totala ITP-kostnad ungefär blir densamma som om alternativ ITP aldrig hade gällt och den anställde istället hade kvarstått i ITP2 för hela lönen.

Kostnadskontroll

Alecta har systematiskt genom åren valt att ta ut ett överskott i ITP-systemet och har vid olika tidpunkter valt att rabattera bland annat den frilagda premien för att dela med sig av överskottet. Under 2011 bestämde Alecta sig för att göra en förändring av tarifferna, vilket fått stor effekt på den frilagda premien. Ur ett företagsperspektiv har detta varit positivt eftersom avsättningen till 10-taggarna reducerats i motsvarande mån, men ur den anställdes perspektiv har pensionsavsättningen reducerats i motsvarande mån, något som skapat turbulens hos vissa företag. Eftersom det är svårt att veta hur den frilagda premien utvecklas är det också svårt för dessa företag att beräkna kostnaden och kontrollen över lösningen blir lidande. Detta är att vara i händerna på den frilagda premien.

För att uppnå kostnadskontroll tillämpar företag en premietrappa som kan vara företagsspecifik eller generell, vilket gör att avsättningen blir premiebestämd och kan budgeteras. Andra företag har valt att erbjuda ITP1 fullt ut istället.

Företag söker generellt någon form av kostnadskontroll för de individer som valt alternativ ITP. 39% har valt att tillämpa kostnadskontroll genom att tillämpa en egen premietrappa, medan 25% angivit att de går över till att tillämpa en premiebestämd avsättning (ITP1) för kostnadskontroll.



Utfall alternativ ITP

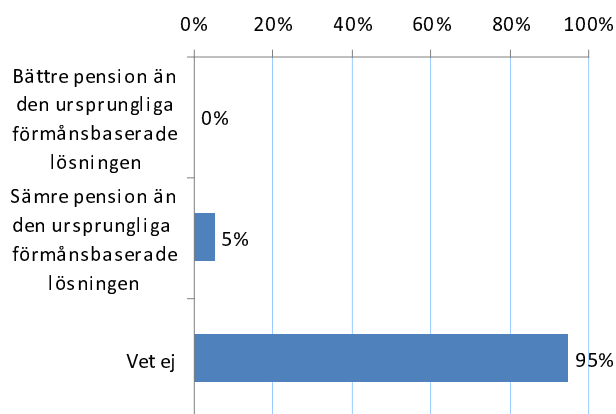
När 10-taggarlösningar introducerades på tidigt 90-tal försköts mycket av ansvaret för pensionen ut på den enskilda individen, där ett antal val blev möjliga gällande pensionen. Detta innebar också ett kraftigt uppsving för försäkringsförmedlarmarknaden som kunde erbjuda fler tjänster till företag och individer. 10-taggarlösningar blev i mångt och mycket säljdrivna av försäkringsförmedlare, försäkringsbolag och banker.

Flera av de första individer som tecknade alternativ ITP har nu gått i pension och flera beräkningar som Aon Hewitt och andra aktörer gjort på utfallet av 10-taggarlösningar har inte varit positiva ur ett individperspektiv. En betydligt lägre pensionsförmån har kunnat påvisas jämfört om individen hade legat kvar i traditionell ITP. Ett generellt avkastningsmått på 8%-9% årligen har beräknats som krav för att förmånen ska bli den samma som om individen legat kvar i traditionell ITP. Väldigt få har lyckats med en förvaltning där detta avkastningsmått har uppnåtts från år till år.

Mot denna bakgrund är det ett anmärkningsvärt resultat i undersökningen att hela 95% av de företag som tillåter att alternativ ITP tillämpas, inte vet och har följt upp utfallet. Det innebär att företaget inte utrett om det är fördelaktigt att tillämpa alternativ ITP för de anställda. En relevant fråga i sammanhanget är vilket ansvar företaget har i tillämpningen av 10-taggarlösningar, om något? Ytterligare en relevant fråga i sammanhanget är om en 10-taggarlösning verkligen är en förmån?

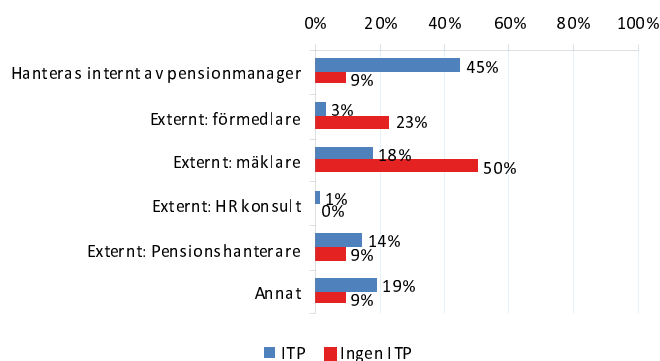
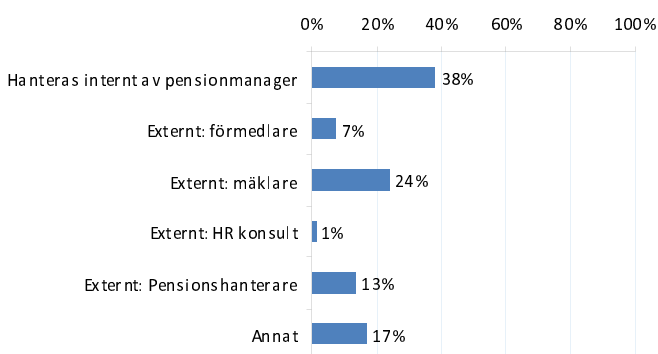
Inget företag i undersökningen har valt att kompensera individer med 10-taggarlösning som fått en lägre pension än om de legat kvar i traditionell ITP. Baserat på Aon Hewitts erfarenhet och marknadskännedom förekommer det dock att företag på individuell basis valt att kompensera nyckelmedarbetare (oftast personer i ledningsbefattning) för denna situation.

En reflektion som är värd att göra är hur de 5% i undersökningen som faktiskt följt upp utfallet och konstaterat att förmånen blivit lägre jämfört mot traditionell ITP, valt att hantera frågan.

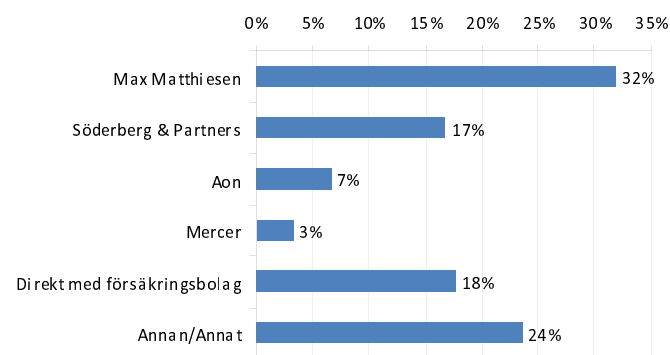


2. Försäkringsförmedlare

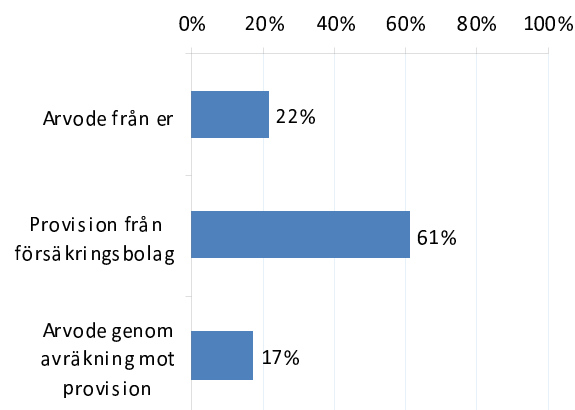
Det framgår tydligt av svaren i undersökningen att det är företag med fler än 500 anställda med kollektivavtal som använder sig av en Pension Manager eller motsvarande befattning för administration och hantering av pensioner. I företag med färre än 100 anställda utan kollektivavtal är det vanligast att lägga ut pensionshanteringen på en försäkringsförmedlare eller annan administratör



Av företagen som använder sig av extern hjälp tar en femtedel hjälp av försäkringsbolag direkt eller av bankerna. Tre fjärdedelar säger att de använder sig av en försäkringsförmedlare, där Max Mathiesen och Söderberg&Partners är de förmedlare som företag använder sig mest av, 32% respektive 17%. En kommentar till fördelningen är att andelen som använder sig av Söderberg&Partners förmodligen är betydligt större än 17% beroende på att flera fristående mäklare ägs av Söderberg&Partners, men använder andra bolagsnamn, något som undersökningen inte tagit hänsyn till.



När frågan kommer till hur företagen i undersökningen ersätter förmedlarna så har 61% angivit att ersättningen utgår via provision från försäkringsbolagen, medan 22% säger att förmedlare ersätts via ett bestämt arvode. 17% har svarat att man arbetar med en form av återbetald provision för att ersätta förmedlaren, där provision tas ut och avräknas mot det faktiskt nedlagda arbetet av förmedlaren.



En intressant frågeställning är om de 61% av företagen som avlönar förmedlaren via provision;

- Verkligen vet hur mycket det är i provision som utgår?
- Om det som utgår i provision verkligen är marknadsmässigt?
- En tredje fråga som är relevant i sammanhanget är om provisionsuttaget verkligen motsvarar det nedlagda arbetet av mäklaren eller det finns en differens? Vem erhåller den eventuella differensen?

Aon Hewitts erfarenhet är att en klar majoritet av de företag som tillåter provision inte kan besvara någon av de tre frågorna. Följden är att företaget står i en beroende ställning till förmedlaren där det är oklart vad man betalar och om företaget får tjänster motsvarande det som betalas. Det är även oklart om priset är konkurrenskraftigt. Detta är även något som leder in till diskussionen kring transparens och oberoende. Finansinspektionen utreder sedan en tid tillbaks om ett eventuellt provisionsförbud ska införas i Sverige, något som råder i de övriga Nordiska länderna. Kan förmedlaren vara helt oberoende och se till kundens bästa ifall provision erhålls från leverantören?

Om ett provisionsförbud införs så är en relevant fråga hur förmedlarna ska ta betalt? Aon Hewitt upplever att det sker en gradvis förskjutning mot ren arvodering, förmodligen kommer de 22% som idag anger att de ersätter sin förmedlare via arvode att öka över tiden. Ett eventuellt provisionsförbud innebär också ett ökat krav på förmedlarna att verkligen kunna påvisa ett tydligt mervärde för företaget av att använda deras tjänster.

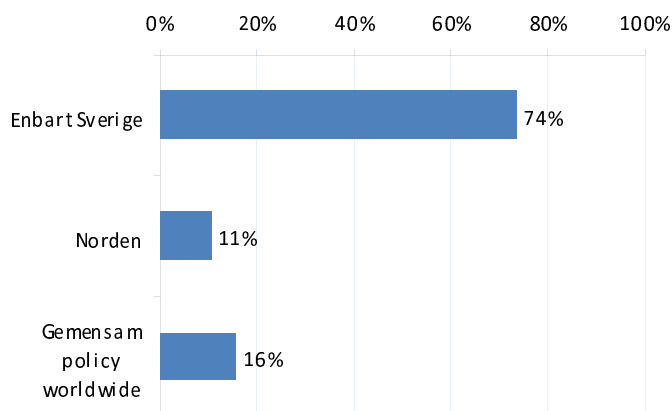
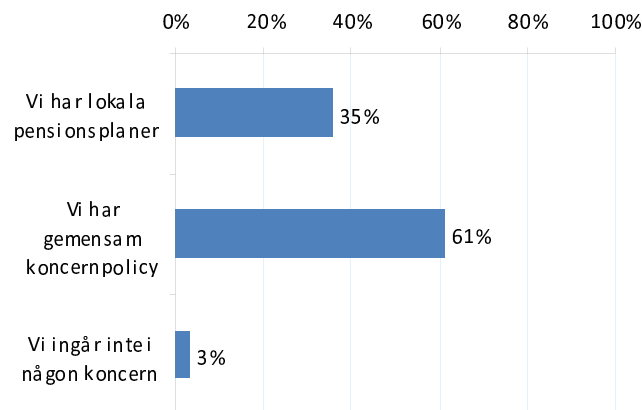
De företag som använder sig av en direktkontakt till banker och försäkringsbolag bör uppmärksammas på att de betalar en form av provision via avgifter, trots att inte någon förmedlare anlitas.

3. Pensionspolicy

Omfattning av tjänstepensionspolicy

Flera arbetsgivare strävar efter enkelhet och kontroll genom att ha samma övergripande pensionspolicy för sina verksamheter. En majoritet har koncerngemensam pensionspolicy för den svenska verksamheten och i några fall täcker pensionspolicyn de nordiska länderna.

Främst större internationella arbetsgivare har koncerngemensam global pensionspolicy. Men det är väldigt få som ännu har tagit steget i praktiken att skapa en övergripande kontroll över sina pensionsförmåner. Med tanke på att pensionskostnaden är den näst största personalkostnaden efter lön så är det lite förvånande. Varför finns inte större intresse att ta ett helhetsgrepp?



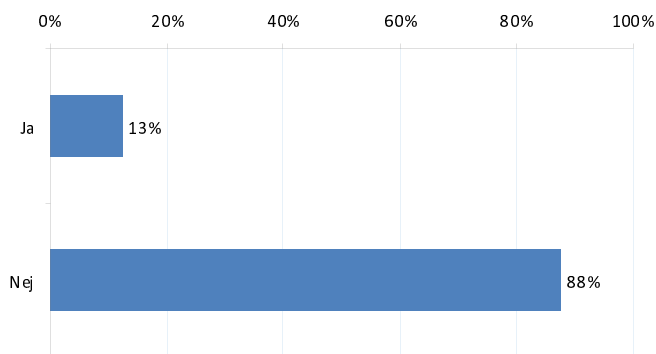
4. Traditionell eller fondförvaltning

Arbetsgivarens ansvar?

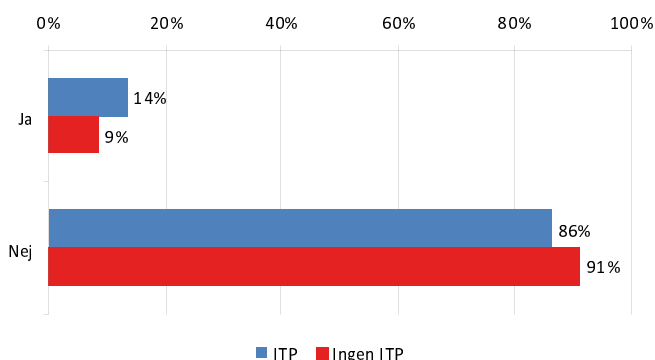
De senaste två decennierna har vi sett en stark trend från garanterade pensioner (traditionell förvaltning) till placering av pensionsmedel i fondförsäkring. Trenden har varit driven av arbetsgivarnas vilja att minska ekonomisk riskexponering, god avkastning på aktiemarknaden och av aktörerna som tillhandahåller finansiella tjänster. Genom att föra över pensionsrisken på den enskilde individen ökar behovet av rådgivning och ökar marknaden för att sälja finansiella placeringstransaktioner.

Inom pensionsvärlden anses det att man står inför en helt ny framtid med betydligt svårare utsikter att få en beständig realavkastning. Det kommer att ställa ännu högre krav på den enskilda anställda att säkerställa sin ekonomi efter sin yrkesverksamma tid. Inom EU finns det fall där arbetsgivare har blivit stämda för att de tillhandahållit missvisande pensionsrådgivning eller pensionsprodukter som inte resulterar i en relevant pensionsnivå i förhållande till lön.

Måste anställda placera premien i pensionsförsäkring med garanti?



Fördelning med eller utan kollektivavtal



Trenden är den samma för arbetsgivare med eller utan kollektivavtal. Vem har ansvaret om en situation uppkommer där arbetstagaren inte får en pension som är tillräcklig att klara sin ålderdom på?

5. Löneväxling

Erbjuder arbetsgivare möjlighet till frivilligt förstärkt tjänstepensionssparande?

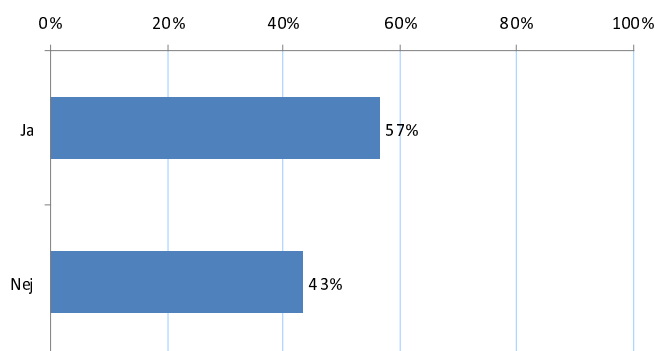
Arbetsgivare har möjlighet att erbjuda de anställda att växla bruttolön mot pensionssparande utan att de blir inkomstbeskattade vid tidpunkten för bruttolöneavståendet. Det vanligaste är att det sker på kostnadsneutral basis för arbetsgivaren, då kan den anställda ta del av mellanskillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt vilket motsvarar cirka 6%.

Löneväxling blev populärt för några år sedan men det uppkom oklarheter kring beskattning och ITP avtalet. Dessa frågeställningar har nu klargjorts och nya enkla administrationsmetoder finns tillgängliga för löneväxling.

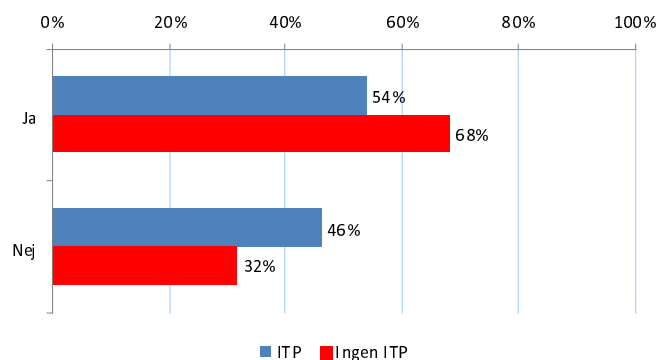
Undersökningen visar på att nästan 60% av arbetsgivarna erbjuder möjlighet till löneväxling till förmån för pension. Det är betydligt fler företag utan kollektivavtal som erbjuder löneväxling gentemot de som har kollektivavtal. Det kan bero på att den generella förmånsnivån är lägre än för de som har kollektivavtal och att man genom löneväxling vill ge frivillig möjlighet att kompensera detta. Flera arbetsgivare med kollektivavtal öppnar igen för löneväxling efter att ha stängt på grund av tidigare oklarheter.

Bland arbetsgivare med kollektivavtal är det vanligast förekommande med löneväxling för s k 10-taggare.

Tillåter företagen löneväxling?



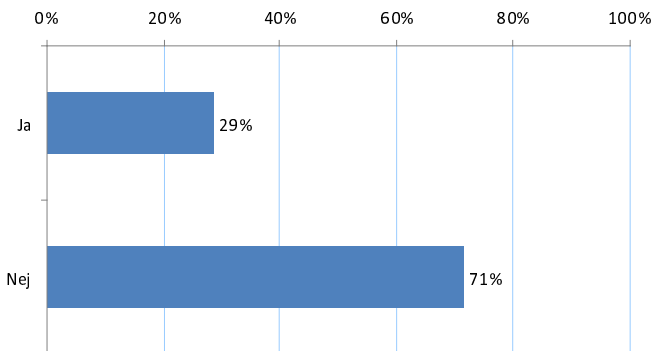
Fördelning med eller utan kollektivavtal



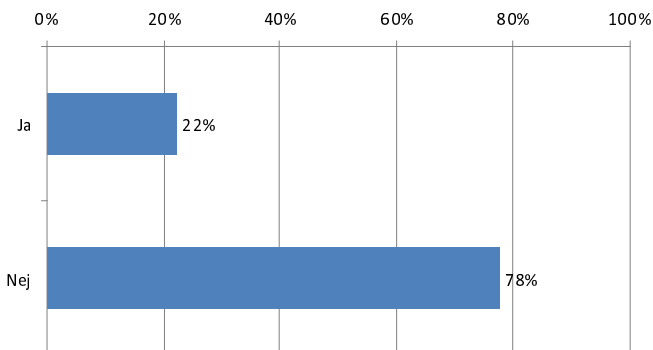
6. Kompletterande pensionsplaner

Över 70 procent av företagen har kompletterande tjänstepensionsförmåner till de ordinarie förmånerna oberoende om man har kollektivavtal eller ej. Av de arbetsgivare som har kompletterande pensionsplaner är chefspensionsplan till särskilda befattningar mest frekvent. Flera har även kompletterande pensionsplaner för nyckelpersoner med lön över 20 och 30 inkomstbasbelopp.

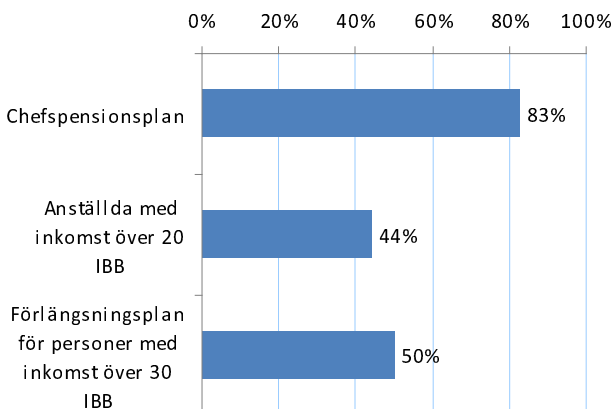
Har kollektivavtalsanslutna företag kompletterande pensionsplan?



Har företag utan kollektivavtal kompletterande pensionsplan?



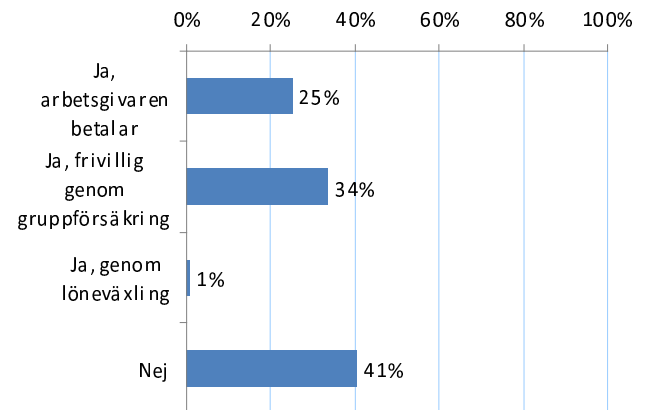
Vilka anställda har kompletterande pensionsplaner?



Kompletterande sjukpension

Totalt sett är det 60% av arbetsgivarna som erbjuder möjligheten till kompletterande sjukförsäkring, antingen betald av arbetsgivaren eller via frivillig gruppförsäkring.

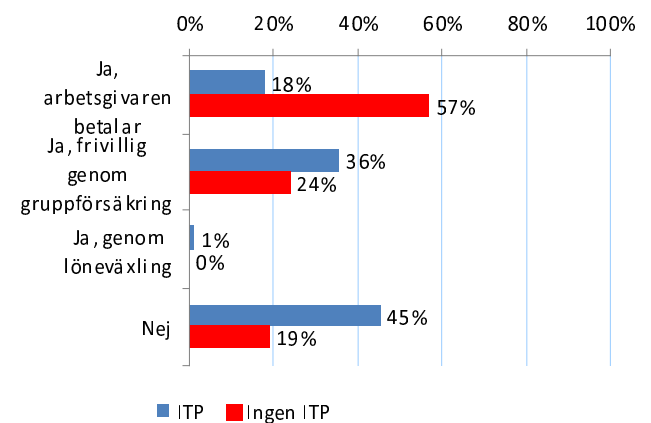
Har företaget en kompletterande sjukpension?



Av ITP företagen har 18% företagsbetald komplettering utöver ITP sjukersättningsförmån. Icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare har till 57% sjukpensionsförmån för anställda, medan 24% inte erbjuder företagsbetald sjukpension utöver allmän pension men de anställda har möjlighet att frivilligt göra kompletteringar. Återstående 19% av arbetsgivarna erbjuder varken företagsbetald sjukpensionsförmån eller möjlighet till frivillig kompletterande sjukpension utan ansvaret ligger helt och hållet på den anställde.

Företag med kollektivavtal erbjuder betydligt bättre obligatoriskt sjukpensionsskydd och dessutom företagsbetalda kompletteringar som främst berör ledningspersonal och nyckelpersoner och frivilliga möjligheter för alla att göra individuella kompletteringar.

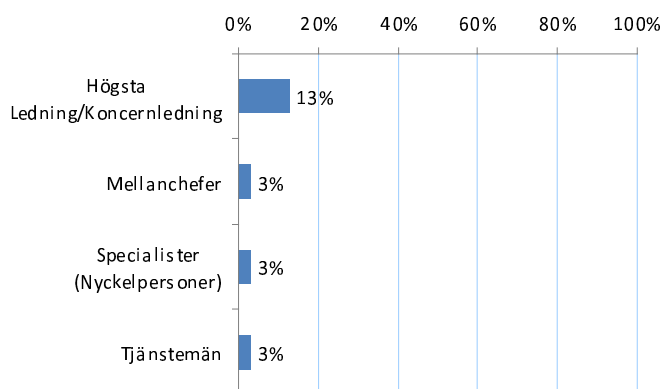
Fördelning med eller utan kollektivavtal



7. Tillämpad pensionsålder & avgångspension

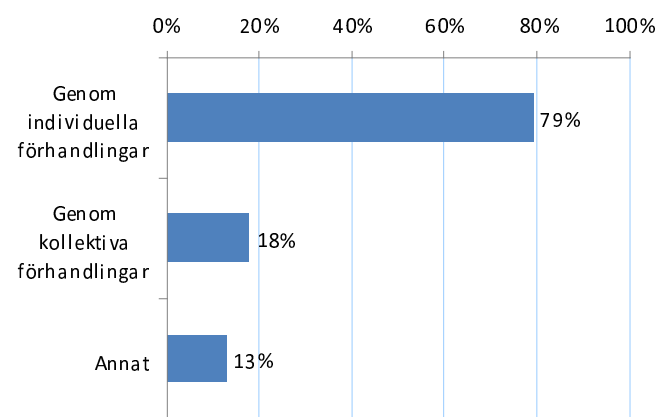
13% av företagen i undersökningen tillämpar en lägre pensionsålder än 65 år för den högsta ledningen, respektive 3% för tjänstemän och mellanchefer. Den vanligaste pensionsåldern för de företag som tillämpar en lägre pensionsålder än 65 år, är 62 år. Detta förmodas vara en konsekvens av att de företag som tillämpar ITP2, kan få premien slutbetalad av kollektivet från 62 års ålder. De individer som har alternativ ITP har dock inte denna möjlighet. Det kan med bakgrund av detta påstås att det kan vara fördelaktigt att ha traditionell ITP jämfört med alternativ ITP ur ett slutbetalningsperspektiv. Det är tydligt i undersökningen att ett fåtal företag skriver avtal om en lägre pensionsålder än 65 år, och när det görs är det för högsta ledningen oftast.

Vilka har lägre pensionsålder?



I undersökningen har 31% av företagen erbjudit avgångspensioner under de senaste 2 åren, och 79% av företaget har gjort det genom individuella förhandlingar. Trenden är tydlig att det är färre och riktade avgångspensionserbjudande som företag erbjuder sina anställda. Endast 18% erbjuder avgångspensioner genom kollektiva förhandlingar.

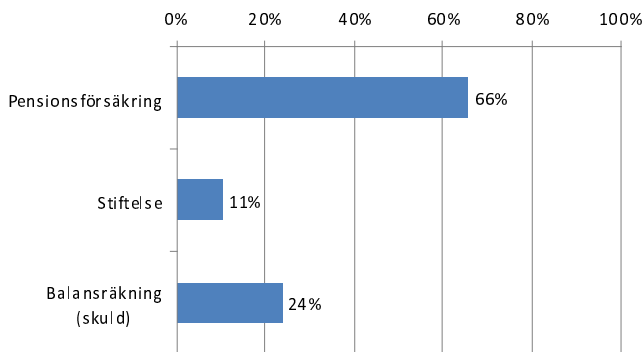
Hur erbjuder företaget avgångspension?



Vad gäller finansieringen av avgångspensioner så finansierar 66% av företagen detta via pensionsförsäkringar, endast 11% via pensionsstiftelse.

En intressant frågeställning är om företag är konsekventa i hur de finansierar sina avgångspensioner, det vill säga finns det företag som väljer att skuldföra kostnaden för avgångspensioner i balansräkningen och sedan väljer att teckna en försäkring för avgångspensionerna, på detta sätt frångås det ursprungliga tryggnads systemet. Undersökningen besvarar inte denna frågeställning, men kan det vara en intressant reflektion att göra.

Hur tryggar företaget avgångspensionen?

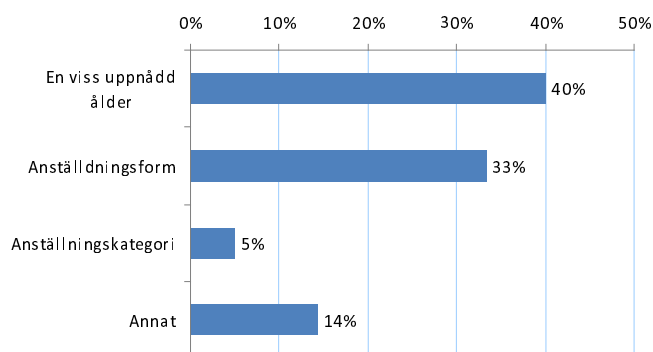


8. Ej kollektivavtalad pension

Arbetsgivare utan kollektivavtal kan själva avtala om tjänstepensionsförmåner för de anställda. Avtalen har kvalifikationskrav för de som ska omfattas av förmånerna och olika variabler tillämpas för att bestämma nivån på tjänstepensionsförmånerna. I de flesta fall är det storleken på pensionsparandet som kan variera medan de andra förmånerna håller samma nivå. Ett antal arbetsgivare har svarat att de inte har någon tjänstepensionsförmån.

Knappt hälften av bolagen har rörlig lön som pensionsgrundande, att jämföra med 100% vid kollektivavtal. En majoritet har med semesterersättning som pensionsgrundande precis som i kollektivavtalet.

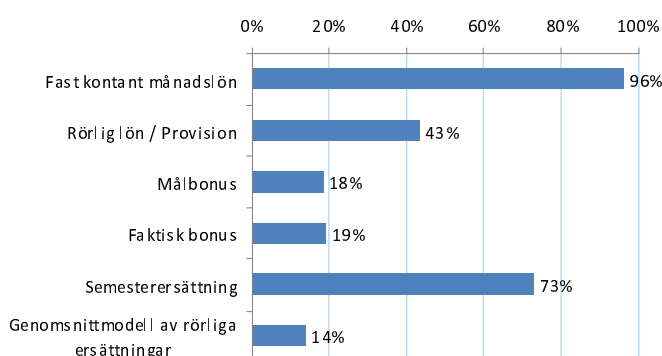
Vilka kriterier tillämpas för att anslutas till pensionsplanen?



Vem är berättigad att delta?

Alla tillsvidareanställda från viss ålder omfattas oftast av pensionsplanen. Oftast omfattas alla anställda på samma villkor. Det kan förekomma variabler som t ex tjänsteår och lönenivå.

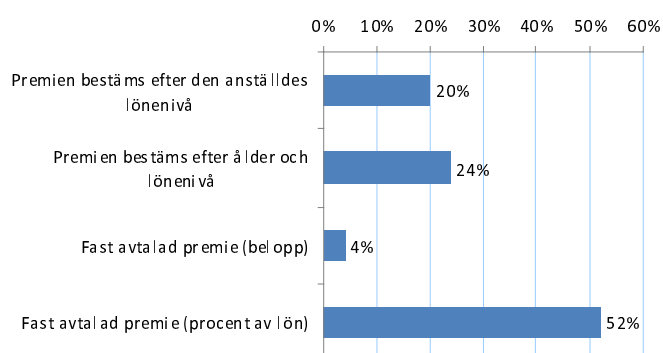
Vad ingår i pensionmedförande lön?



Ungefär lika många arbetsgivare praktiserar målbonus eller faktiskt utbetald bonus som pensionsgrundande. Lite färre använder sig av en genomsnittmodell.

För icke kollektivavtalade arbetsgivare är det fritt att designa en verksamhetsanpassad modell för rörliga ersättningar som blir pensionsgrundande. De flesta företag har då valt att inte ha bonus och andra rörliga ersättningar som pensionsgrundande. Det kan jämföras med t ex ITP1 där kontanta rörliga ersättningar över 7,5 i b b ger 30 procent i extra pensionsavsättning för den anställde och motsvarande kostnad för arbetsgivaren.

Vilka kriterier tillämpas för att bestämma förmånsnivån på pensionen?



De flesta har en helt egen design på pensionsavsättningen medan drygt en tiondel har ITP1 liknande tjänstepensionsförmåner.

Över hälften av arbetsgivarna bestämmer pensionsförmånen som en bestämd procentsats av lönen. Nära en fjärdedel har även ålder som parameter vid bestämmandet av pensionskostnaden. En femtedel låter lönen bestämma ett visst belopp till pensionsavsättning medan en klar minoritet har avtalat om ett fast belopp.

Alla modellerna ger enkelhet och en bra förutsägbarhet. Kopplingen mellan lön och pensionsavsättning är tydlig. När ålder blir parameter stiger kostnaden med åldern vilket ger ökade pensionskostnader i relation till lönen. Pensionsförmån med ett fast avsatt belopp utan följsamhet till lönen kan snabbt urholkas över tiden, som kompensation för detta använder man sig av indexering. I de flesta fall gäller inflationsindex.

Deltagande företag

AB Sandvik Materials
AB Strängbetong
Acando AB
ACC Services AB
Accor Hotels Scandinavia AB
AGA Gas AB
Agda Lön
AhlSELL Sverige AB
Akademiska Hus AB
Akelius Fastigheter
Regin
ALcontrol Laboratories
Allergan Norden AB
Almedahl Kinna
Altro
American Express
Arbetslivsresurs
Arla Foods AB
Arvid Nordquist
Astellas Pharma AB
Atlas Copco Rock Drills
Atos Medical AB
Atrium Ljungberg AB
Axfood AB
B&B Tools AB
Becker Industrial
Bergendahl & Son AB
Berger & Co AB, Y.
Bewag i Malmö AB
Boliden Mineral AB
Bonesupport AB
Borealis AB
Bostads AB Klockaren
Boxholms Stål
Br Sol och Tanksystem AB
BRIS
Carlo Gavazzi AB
Carlsberg Sverige AB
Ceva Vetpharma AB
Citat Journalistgruppen AB
Colly Components AB
CSL Behring AB
Cybernetics Business Solutions AB
Dalkia Energy and buildings services AB
Danaher Motion
Databyrå För Informationsbehandling AB
Dematek AB
DiaSorin AB
Diligentia AB
E.on ES Sverige AB
E.ON Sverige AB
Ecophon AB
Ericsson AB
ESBE AB
Evecos Handel AB
FlexLink Systems AB
Föreningen Saltå By´
Gotlandsmusiken
Grevon Blommor, AB
GS Development AB
H. Lundbeck AB
Hexagon Metrology Nordics AB
HSB Bostad
IBM Svenska AB
Identica AB
IFS world operations AB
Industri matematik AB
Institut Produits Synthèse (IPSEN) AB
Karl Hedin Emballage
Keges Grosshandel AB
Kemppe Sverige AB
Kongsberg Automotive
Konsum Norrbotten
Kranaktiebolaget i Stockholm
Leaf Sverige AB
Lear Corporation Sweden
LFV Support
LKAB
Locum AB
Manpower
Martin Olsson Handels
Miljöbyggarna Entreprenad i Linköping AB
Mo Industri AB
NCC
Norstedts Juridik
Novomedia Svenska Postkodlotteriet AB
Novartis
Nya Lundby Byggelement AB
Nycomed AB
OMX AB
Peab Sverige AB
Perstorp AB
Primär fastighetsförvaltning
Procordia Food AB
Pöyry Sweden AB
Röchling Formaterm AB
Saab Space AB
SAKAB AB

Selins Glasmästeri AB
Siemens Industrial Turbomachinery AB
SMC Pneumatics Sweden
Smurfit Kappa Sverige
Sodexo AB
Sonoco Alcore AB
Spendrups Bryggeri AB
St Jude Medical Sweden
Swedavia AB
Swedish Match North Europe AB
Svenska Elkedjan AB
Svenska Orient Linien AB
Sveriges Radio AB
Sydskånes avfallksaktiebolag
Toyota Sweden AB
Tradedoubler AB
TRANAB Markbyggnad AB
Uddevalla Energi AB
Uppsala Systemkonsult, Upsys AB
Vattenfall AB
Videum
Vigab Verkstadsindustri AB
Villeroy & Boch
Volvo Aero Corporation
Volvo Personvagnar AB
WSP Sverige AB
Y.Berger & Co. AB
Ålö AB

Aon Hewitt Sverige

Aon Hewitt hjälper er att utveckla och säkra ert företags viktigaste tillgång, medarbetarna. Aon Hewitt har lång erfarenhet inom Pensions och försäkringsområdet. Aon Hewitt hjälper ert företag med:

- Benchmarking av nuvarande pensionslösning för att bringa klarhet i existerande lösning och hjälpa er att få kontroll:
 - Vad betalar vi idag?
 - Är detta marknadsmässigt?
 - Får vi tjänster motsvarande det vi betalar?
 - Hur kan vi effektivisera administrationen kring våra pensioner och försäkringar?
 - Är vi dubbelförsäkrade?
- Hjälp med att se över och skapa en konkurrenskraftig pensionspolicy och pensionslösning
- Hjälp med framtagning av premietrappor
- Hjälp med pensions- och försäkringsfrågor kring utlandsplacerade medarbetare

Aon Hewitt har även en lång erfarenhet inom övrig Compensation & Benefit och kan hjälpa er med bland annat:

- Lönestatistik
- Arbetsvärdering
- Lönekartläggning
- Engagementundersökningar
- Belöningsystem
- Incitamentsprogram

Aon Hewitt är världens ledande företag inom konsult och outsourcingtjänster på HR-området. Fler än 29 000 medarbetare i 90 länder ger dagligen företag, förvaltningar och organisationer värdefulla råd kring att utveckla och säkra sin i särklass viktigaste tillgång – medarbetarna.

Om Aon Hewitt

Aon Hewitt är världens ledande leverantör inom human capital konsulting och outsourcingtjänster. Företaget samarbetar med olika organisationer för att lösa deras komplexa utmaningar inom belöning och talang, de relaterade finansiella aspekterna, och för att förbättra deras resultat. Aon Hewitt designar, realiserar, kommunicerar och administrerar en rad olika lösningar inom human capital, pension, investerings hantering, hälsovård, belöning och talang hantering. Med mer än 29 000 medarbetare i 90 länder gör Aon Hewitt världen till en bättre arbetsplats för sina kunder och deras medarbetare.

För mer information vänligen besök:
www.aonhewitt.com

