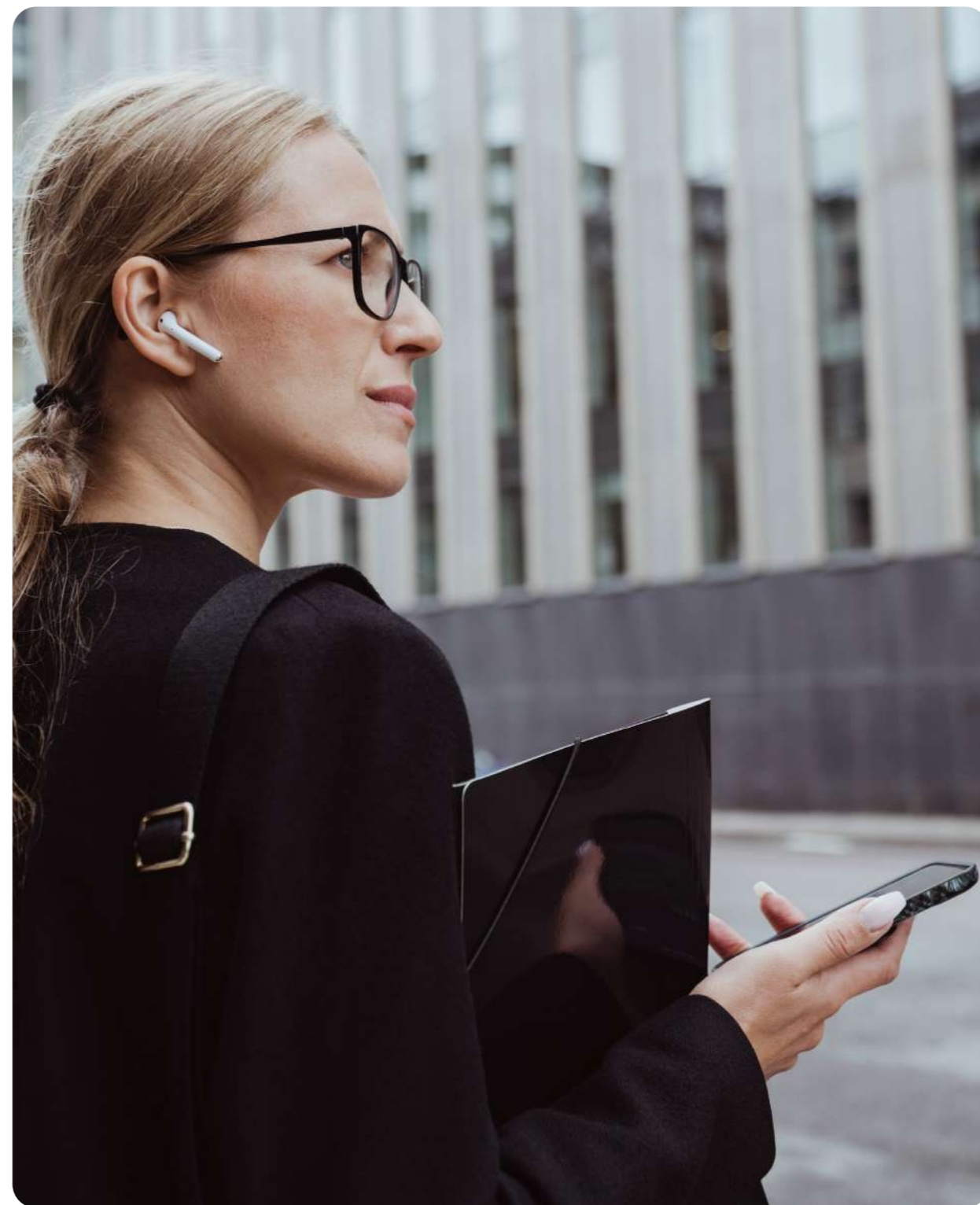




# Därför väljer Antura pensionsrådgivning från Lifeplan



Benifex  
kundcase

# Därför väljer Antura pensionsrådgivning från Lifeplan

Att få sina anställda intresserade av pension är en utmaning för många arbetsgivare. Antura tar hjälp av Lifeplan för att både öka medarbetarnas kunskaper och bli attraktivare som arbetsgivare.

Det Göteborgsbaserade mjukvaruföretaget Antura utvecklar och levererar projektverktyget Antura Projects – en helhetslösning för projekt-, portfölj- och resurshantering. Kunderna består främst av stora och krävande verksamheter inom privat och offentlig sektor. För att lyckas med detta behövs högkvalificerade medarbetare med spetskompetens som det råder hård konkurrens om på dagens arbetsmarknad. Med cirka 60 anställda är Antura inget storbolag med egen personalavdelning. Istället landar löne- och förmånsfrågor till stor del hos ekonomifunktionen, som leds av CFO:n Jesper Lundkvist.

## Viktigt med attraktivt förmånspaket

I samband med att Antura lanserade en förmånsportal från Benifex under 2019 valde företaget att också erbjuda pensionsrådgivning via Benifex systerbolag Lifeplan\*, som en del av det totala förmånspaketet.

– I vår bransch är det otroligt viktigt att vara attraktiv som arbetsgivare och erbjuda bra förmåner, för att kunna både rekrytera och bibehålla personal. Det ligger också i linje med att vi är en omhändertagande arbetsgivare som bryr oss om våra anställda, säger Jesper.



“Den absolut största fördelen med Lifeplan är att det inte finns någon dold intjäning, vilket annars kan vara väldigt snårigt i pensionsdjungeln.”

**Jesper Lundkvist**

CFO Antura

Lansering: 2019-05-28

Antal medarbetare: ca 60

Bransch: IT

## Inga dolda avgifter

Antura ger alla sina medarbetare möjlighet till tjänstepension, men att ta steget och även erbjuda pensionsrådgivning är inte helt självklart, enligt Jesper:

– Det kan ju vara känsligt att som arbetsgivare blanda sig i sina anställdas privata ekonomi. Men när det handlar om en tjänst som jag upplever bara har fördelar, och som är en naturlig del av hela förmånspaketet, så landar det helt klart på rätt sida gränsen. Vi erbjuder våra anställda en möjlighet att förbättra sin ekonomi på lång sikt. Sedan är det självklart upp till var och en om de väljer att nyttja tjänsten.

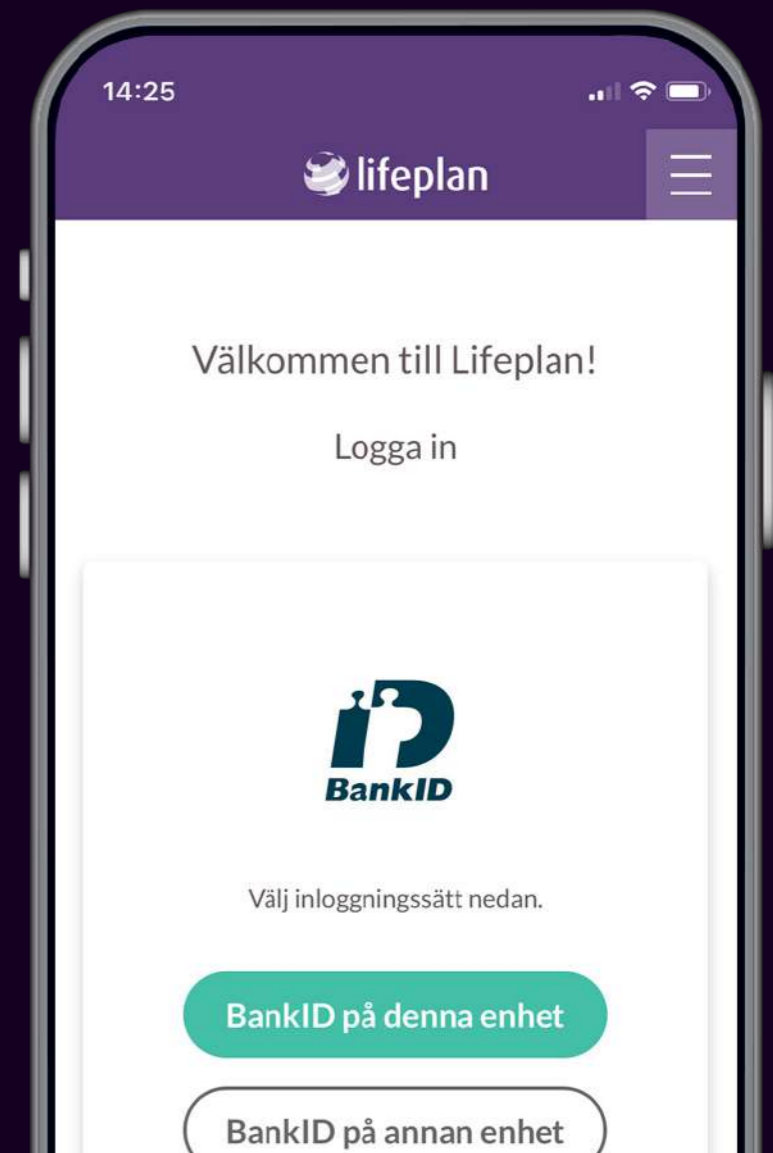
Att Jesper helhjärtat kan rekommendera Lifeplan till sina anställda handlar framför allt om hur tjänsten finansieras:

– Om det hade handlat om rådgivare som tjänar pengar genom provisioner hade jag inte kunnat stå bakom det med gott samvete. Den absolut största fördelen med Lifeplan är just att det inte finns någon dold intjäning, vilket annars kan vara väldigt snårigt i pensionsdjungeln. Som arbetsgivare betalar vi en fast kostnad per anställd, och varken vi eller Lifeplan tjänar något extra på placeringsråden som medarbetarna får. Tjänsten handlar enbart om att söka det billigaste och bästa alternativet utifrån den profil man har.

## Lifeplan pensionsrådgivning

\*Lifeplan är en oberoende och vetenskaplig tjänst för digital pensionsrådgivning som sammanställer och analyserar det totala pensionssparandet och tar fram placeringsråd för en optimal fondfördelning med hänsyn till avgifter, förväntad avkastning och individuella förutsättningar. Lifeplan bevakar sparandet över tid och informerar när innehavet behöver justeras. Mer än 300 000 anställda i Sverige har tillgång till Lifeplan via sin anställning. Sedan 2012 är Lifeplan en del av Benifex-koncernen.

Läs mer på  
[lifeplan.se](https://lifeplan.se)



## Webbinarier höjer kunskapsnivån

På Antura vill man säkerställa att ingen anställd missar möjligheten att få ta del av individanpassade pensionsråd från Lifeplan. Varje nyanställd får automatiskt ett välkomstmejl med inloggningsuppgifter till sin personliga förmånsportal, med information om Lifeplan och andra förmåner som Antura erbjuder, som till exempel frisk- och sjukvård eller rabatt på hushållsnära tjänster.

– Vi har också informerat om Lifeplan på våra gemensamma möten, så att varje anställd vet att tjänsten finns och vad den innebär. Sedan tar jag ibland hjälp av interna ambassadörer, och uppmuntrar dem som är insatta och använder tjänsten att tipsa sina kollegor, berättar Jesper.

Lifeplan anordnar regelbundet webinarier för personer som har tillgång till tjänsten via sin anställning. Syftet är att öka förståelsen för både Lifeplan och det svenska pensionssystemet i stort. De som redan använder tjänsten, eller bara är nyfikna, kan då lyssna på en genomgång med någon av företagets pensionsexperter, och även ställa frågor i en livechatt.

För att uppmuntra Anturas anställda att ta del av dessa genomgångar brukar Jesper boka ett konferensrum så att flera kollegor kan lyssna tillsammans, och därmed slippa anmäla sig individuellt.

<https://www.ap7.se/blogg/6-av-10-svenskar-upplever-att-de-inte-har-bra-koll-pa-sina-pensionspengar/>

Pension är ett komplext ämne som många har svårt att sätta sig in i. En svensk pensionsundersökning från 2019<sup>1</sup> visade att 6 av 10 hade dålig koll på sina pensionspengar, medan 4 av 10 oroade sig för sin framtida pension. Vilket ansvar har man som arbetsgivare för att öka sina medarbetares kunskaper inom ämnet?

– Jag tycker att man har ett ansvar att förklara varför det är viktigt med pension och vad det kan innebära att ha för dyra pensionslösningar. På Antura informerar vi om att det är en bra idé att pensionsspara på ett smart och effektivt sätt, och att Lifeplan är ett bra verktyg för det, säger Jesper.



# Aha-upplevelser för medarbetarna

Han har märkt att de medarbetare som har börjat använda Lifeplan har fått en större förståelse för sin pension:

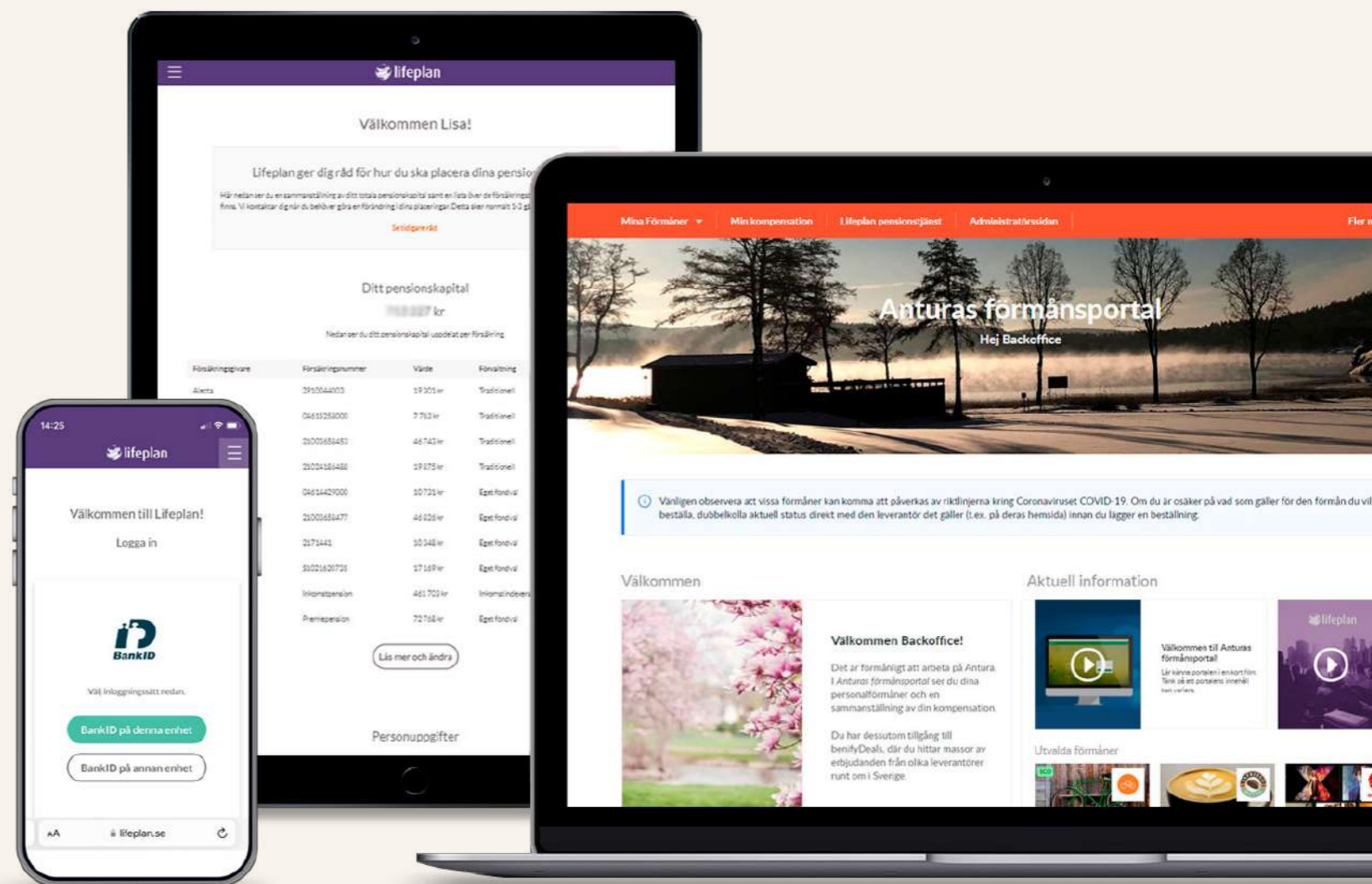
– Frågorna de ställer visar att de har blivit mer insatta. Flera av våra anställda har fått aha-upplevelser av att ta del av Lifeplans rådgivning och webinarier, framför allt när det gäller avgifterna. Både att avgifterna kan skilja sig åt så mycket beroende på vilka val man gör, även för samma fonder, och att effekten av sänkta avgifter blir så stor över tid. Det har varit ett nyttigt uppvaknande för många.

Att traditionell rådgivning i många fall också handlar om försäljning kan ibland bli en tuff insikt att ta till sig:

– En medarbetare kände sig faktiskt lite lurad av sin rådgivare på banken där han var kund privat. Lifeplan hade hittat samma typ av fond som han hade blivit rekommenderad av banken, men till en betydligt lägre avgift. Så det var positivt att han kunde byta, men han var besviken över att inte ha fått veta det här tidigare, berättar Jesper.

Som erfaren CFO, och tidigare revisor, har han sett många olika typer av pensionslösningar genom åren, både i Sverige och internationellt:

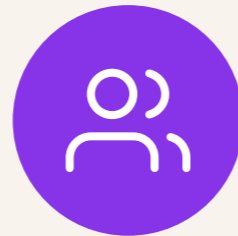
– Tyvärr är det inte alla arbetsgivare som visar tillräcklig omsorg om medarbetarna på det här området. Därför känns det jättekul att vi på Antura inte bara erbjuder tjänstepension, som ju är en väldigt bra förmån i sig, utan också ger medarbetarna möjlighet att kunna förvalta den på bästa sätt genom Lifeplan, avslutar Jesper.





## 3 tips för att öka medarbetarnas intresse för pension

En majoritet av Anturas anställda (64%) har registrerat sig för att få pensionsråd från Lifeplan. Detta är en imponerande andel med tanke på hur svårt det är för många arbetsgivare att väcka intresse och engagemang för just pensionsförmåner, trots att de kan ge stor effekt på medarbetarnas ekonomiska framtid. Här är tre tips för att öka intresset internt:



### Fånga nyanställda

Gör Lifeplan och andra pensionsförmåner till en naturlig del av introduktionen av nya medarbetare för att säkerställa att alla förstår vad de har tillgång till.



### Hitta interna ambassadörer

Ta hjälp av anställda som brinner lite extra för pensionsfrågor och be dem tipsa kollegor som inte har kommit igång än.



### Lär er tillsammans

Lifeplan erbjuder regelbundna webinarier för att öka kunskapen om tjänsten och pension generellt. Boka ett mötesrum och bjud in anställda att delta tillsammans.



**Benifex**  
A Zellis Company