

DNB

Fagsamling



NORSK ALMENNINGSFORBUND

pensjon og personalforsikring

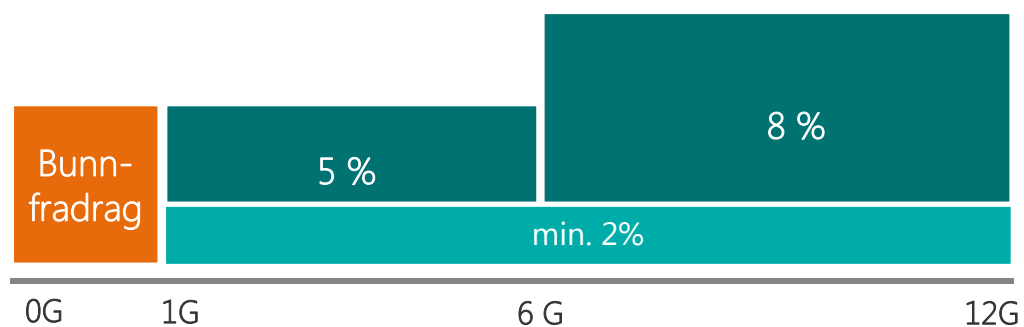
Honne, 15. mars 2018



Dette skal vi snakke om

- ❑ Innskuddspensjon og uførepensjon
- ❑ Personalforsikring
- ❑ Pensjon i «praksis»

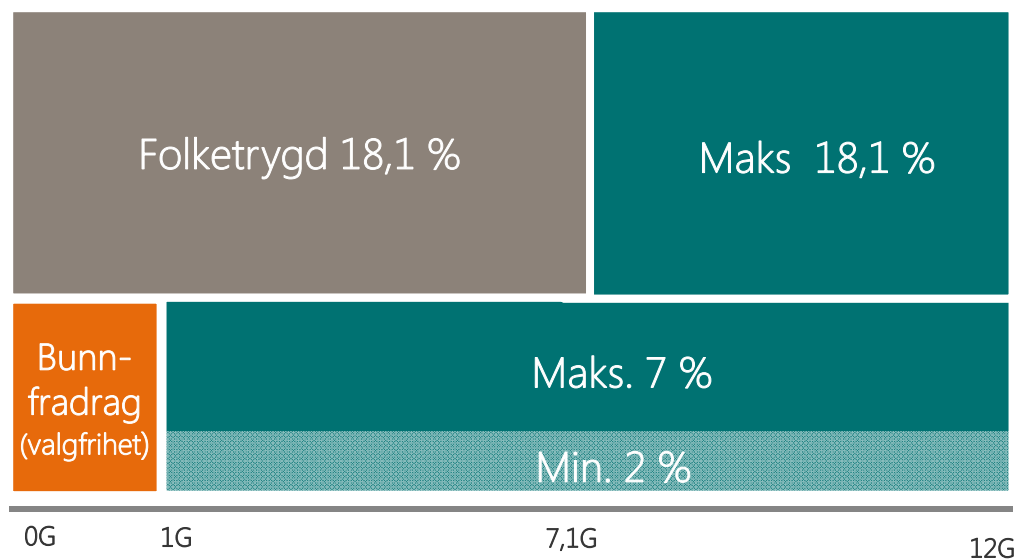
Maksimale innskuddssatser frem til 2014



- 5% av lønn mellom 1 - 6 G
- 8 % av lønn mellom 6 - 12 G
 - min. 2% av lønn mellom 1-12 G

G = Grunnbeløpet i folketrygden, pr. 1.5.2017 kr. 93.634

Gjeldende maksimale innskuddssatser fra 2014

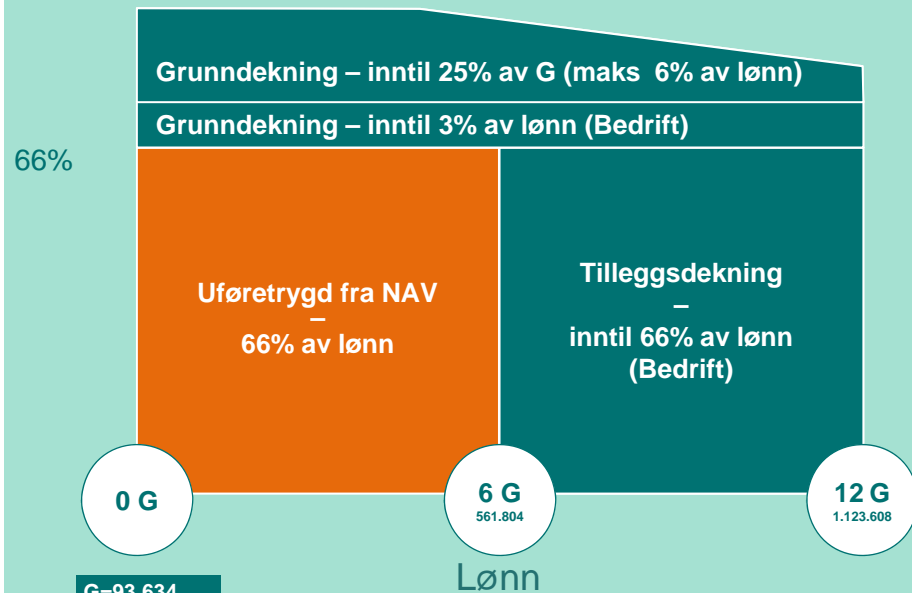


- Innskuddspensjonsavtaler i DNB innenfor næringskode 02.200 - Avvirkning
- Ca. 20 avtaler
- Gjennomsnittlig innskuddsplan:
 - 4,7% av lønn inntil 7,1 G
 - 11,1% av lønn mellom 7,1 – 12 G
- Andel med innskudd fra 1. krone – 15%
- Andel med minimum 2% innskudd - 16%

Uførepensjon

....din nye lønn hvis du blir langtidssyk og ufør

Uføreytelse i % av lønn, maks. 75%



G=93.634

4% barnetillegg for barn under 18 år for lønn til 6G

- *Uføretrygden fra NAV/Folketrygden har tatt større andel av uførepensjon*
- *Uførepensjon som tilleggsdekning i pensjonsavtalen*
 - *Tilleggsdekninger for ansatte med lønn mellom 6-12G*
 - *Grunndekning kompenserer for høyere skatt på uførepensjon (inntektsskatt)*





Dette skal vi snakke om

- Innskuddspensjon og uførepensjon
- Personalforsikring
- Pensjon i «praksis»



Mèn:

Tap av livskvalitet



Tap av erverv:

Varig tap av
lønnsinntekt

Død



To årsaker til
hendelser:

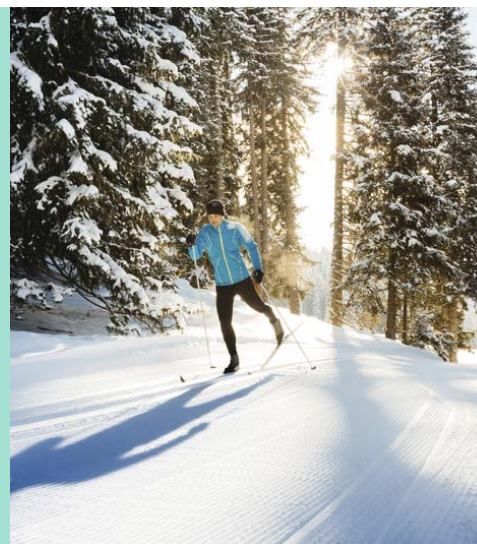
Ulykke
Sykdom

Døgnet deles i to:

Arbeid
Fritid



Yrkesskade /
yrkessykdom



Fritidsskade
(ulykke)

Annen Sykdom
(enn yrkessykdom)



Gruppeliv



Dekningsmatrise personalforsikring



Dekninger G = 93.634	Medisinsk invaliditet				Ervervsuførhet				Død			
	Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom	
	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid
Yrkesskade/yrkessykdom	4,5G		4,5G		22-30 G		22-30G		15 G		15 G	
Fritidsskade												
Annen sykdom (enn yrkessykdom)												
Sykeavklaringspenger												
Gruppeliv - Død ansatt												
Gruppeliv - Barnetillegg, død ansatt												
Gruppeliv - Død ektefelle/samboer												

Mulighetsrom innenfor personalforsikring



Medforsikre
ektefelle/samboer



Barnetillegg

Differensiere

- ut i fra
- lønnsnivå
 - stillingskategori
 - forsørger/ikke forsørger



Nedtrapping
av forsikringssum
ved hvis alder





DNB tilbyr å etablere egen «NALF-avtale» for personalforsikringer

Frivillig,
men vi må ha en
tilslutning på ca. 75%

-

Jo flere
virksomheter/ansatte,
jo mer prisgunstig

Full fleksibilitet

-

hver almenning
velger dekninger
etter ønsker og
behov

Kun krav til
100% arbeidsdyktighet

-

ikke helseerklæring

Pensjon
+
personalforsikringer

=

effektivt ajourhold,
god oversikt og
synliggjøring for
ansatte

DNB Helseforsikring

Verdi for ansatte og bedriften

- Flere kontaktpunkter: telefon, app, web, epost.
- Korte garantitider for behandling.
 - 3 dager på fysikalsk
 - 5 dager på psykolog
 - 10 dager på medisinsk
- Samme rådgiver følger deg fra start til slutt i behandlingsforløpet.
- Fri tilgang på rådgivning i hele behandlingsforløpet.



- Norges beste geografiske dekning for behandling.
- Psykologisk førstehjelp 24/7.
- DNB Helsetelefon 24/7.
- Videolege (eLege).



WEALTH MANAGEMENT



Dette skal vi snakke om

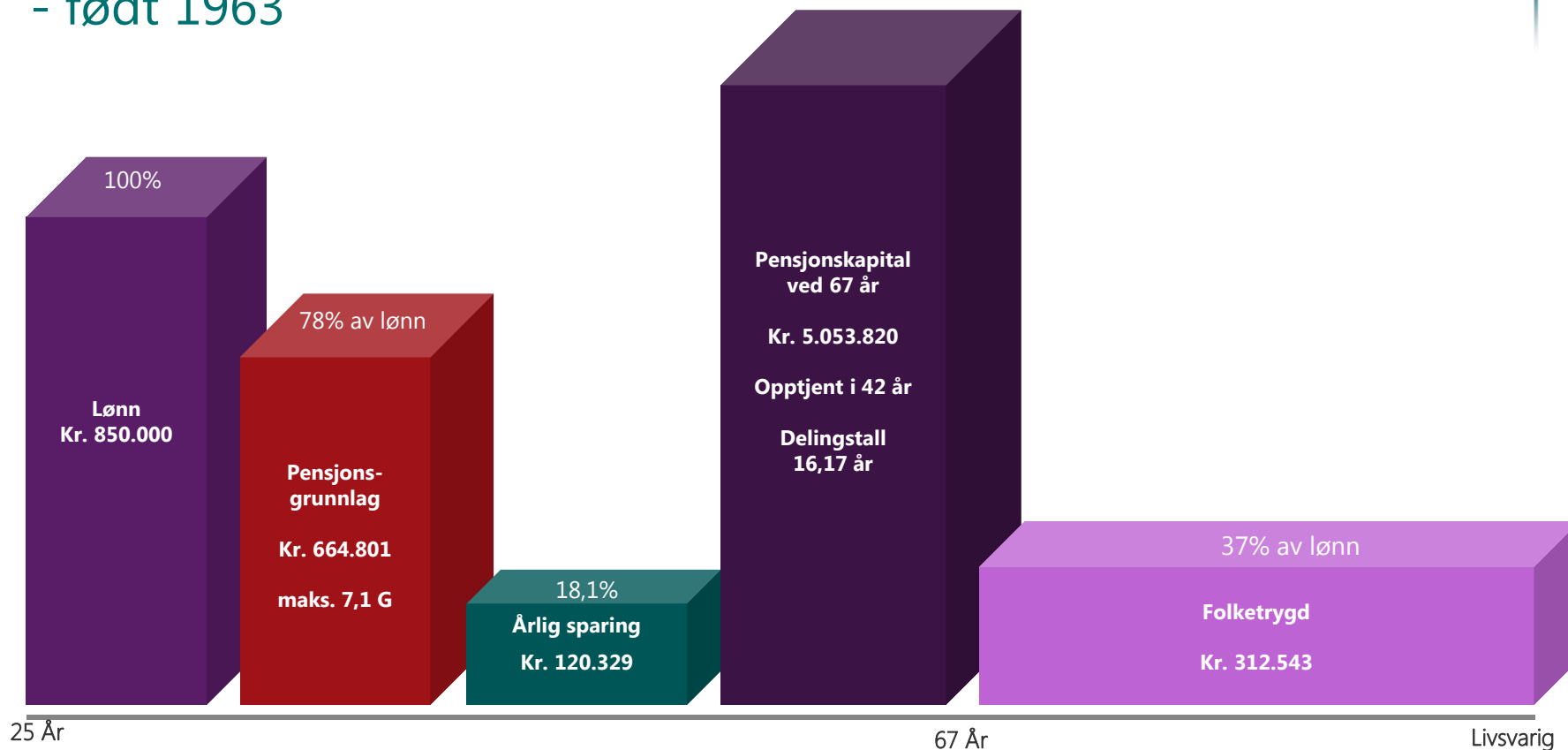
- Innskuddspensjon og uførepensjon
- Personalforsikring
- Pensjon i «praksis»



Pensjon fra arbeidsgiver

.... et viktig ansattgode
(og mer viktig enn noen gang)

Folketrygd fra 67 år - født 1963



25 År

15

67 År

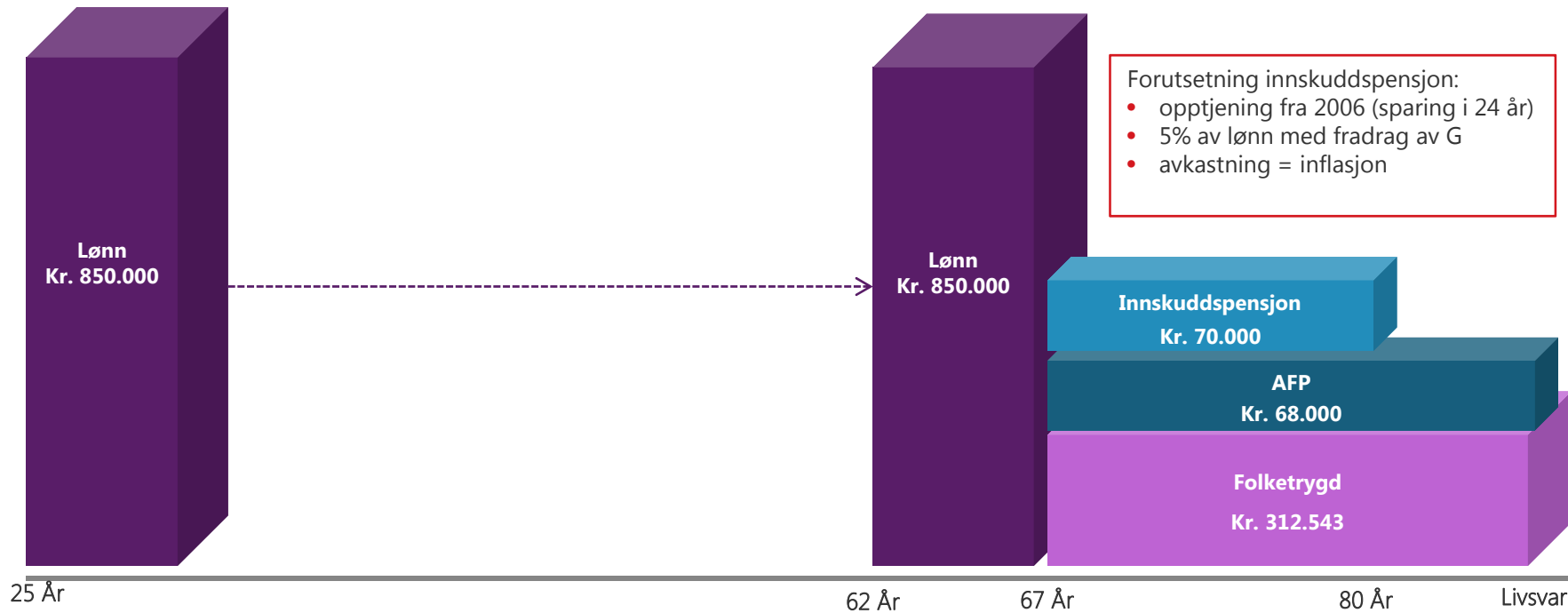
Livsvarig

WEALTH MANAGEMENT

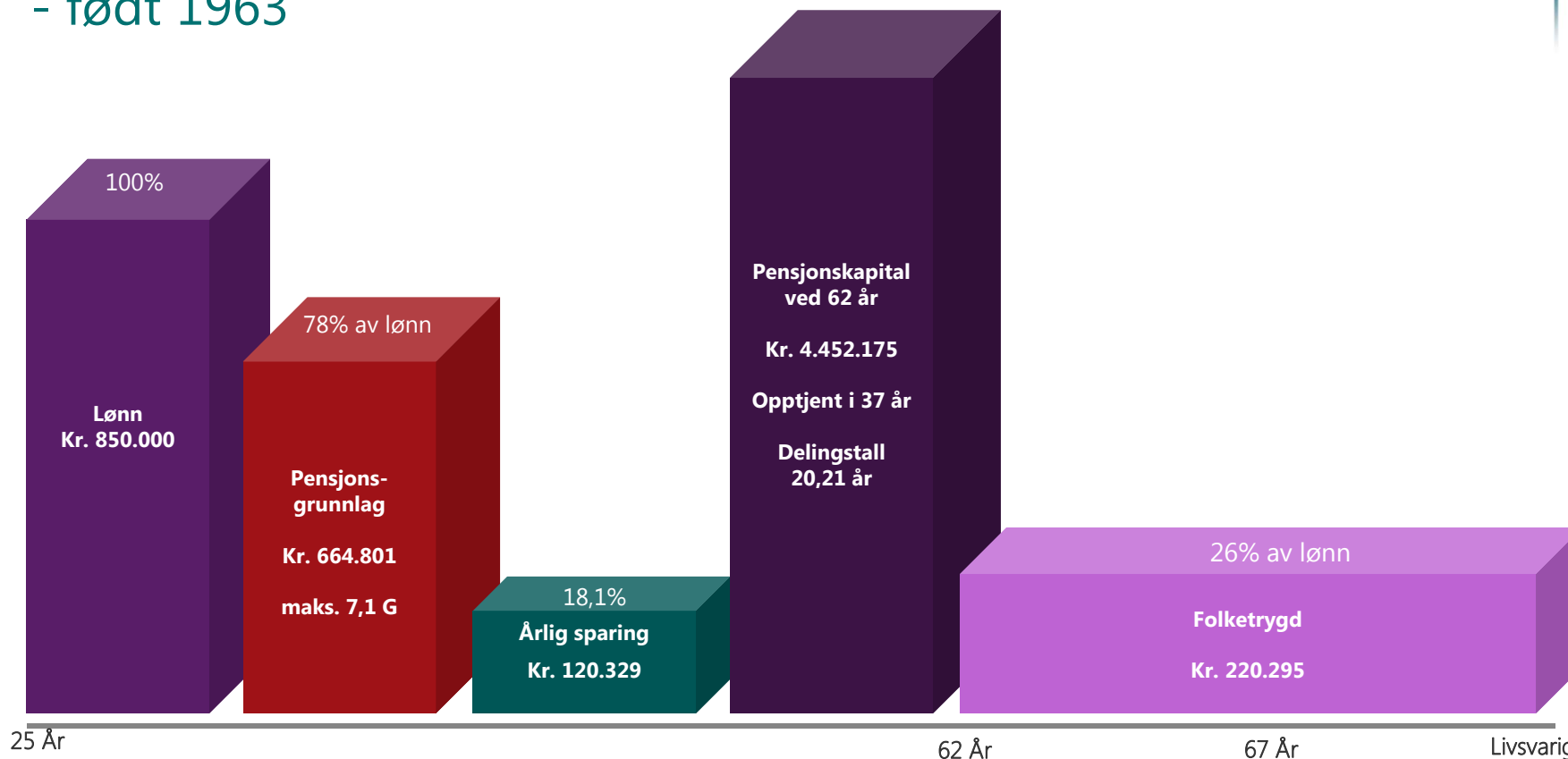
Folketrygd, AFP og innskuddspensjon fra 67 år - født 1963



Folketrygd + AFP + innskuddspensjon = ca. 53 % av lønn fra 67 år



Folketrygd fra 62 år - født 1963



25 År

17

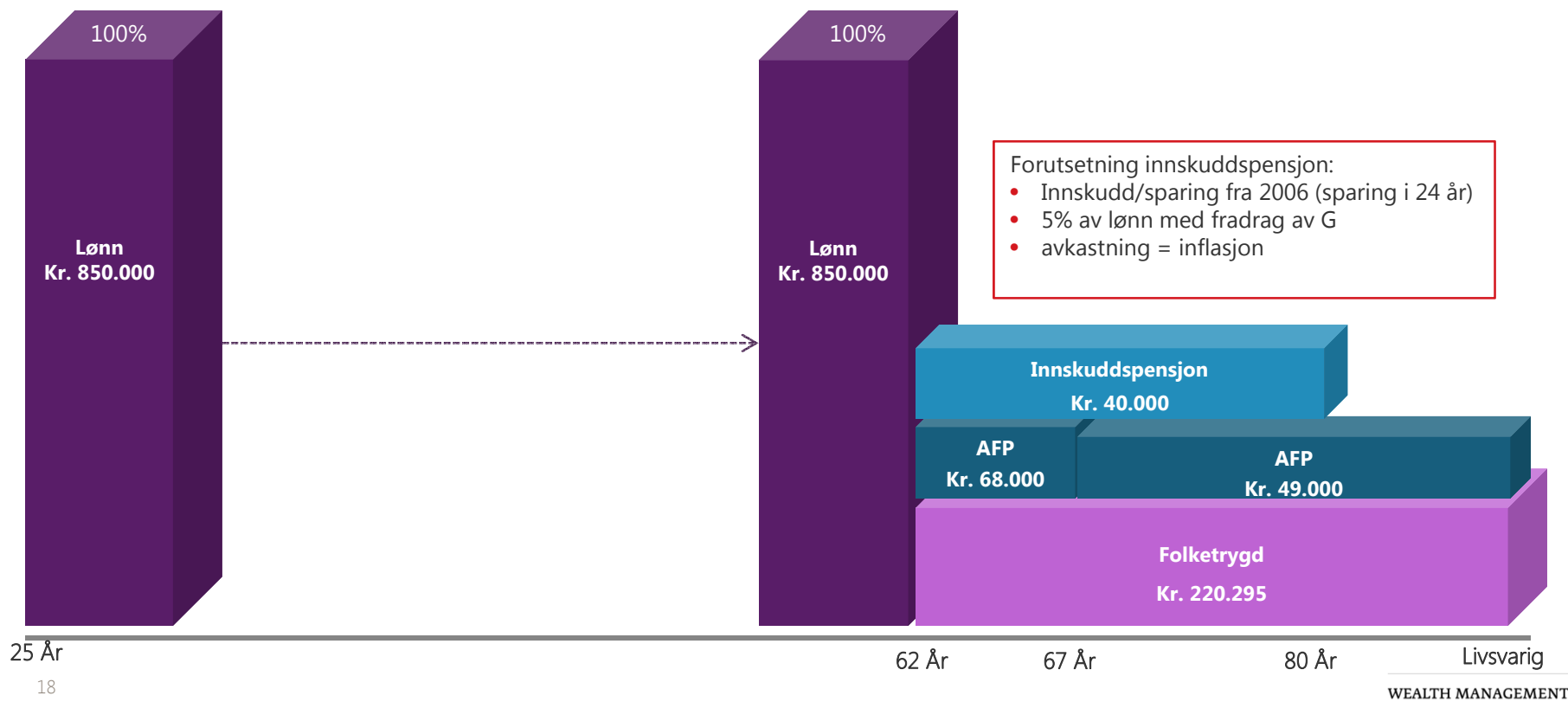
62 År

67 År

Livsvarig

WEALTH MANAGEMENT

Folketrygd, AFP og Innskuddspensjon fra 62 år - født 1963



25 År

18

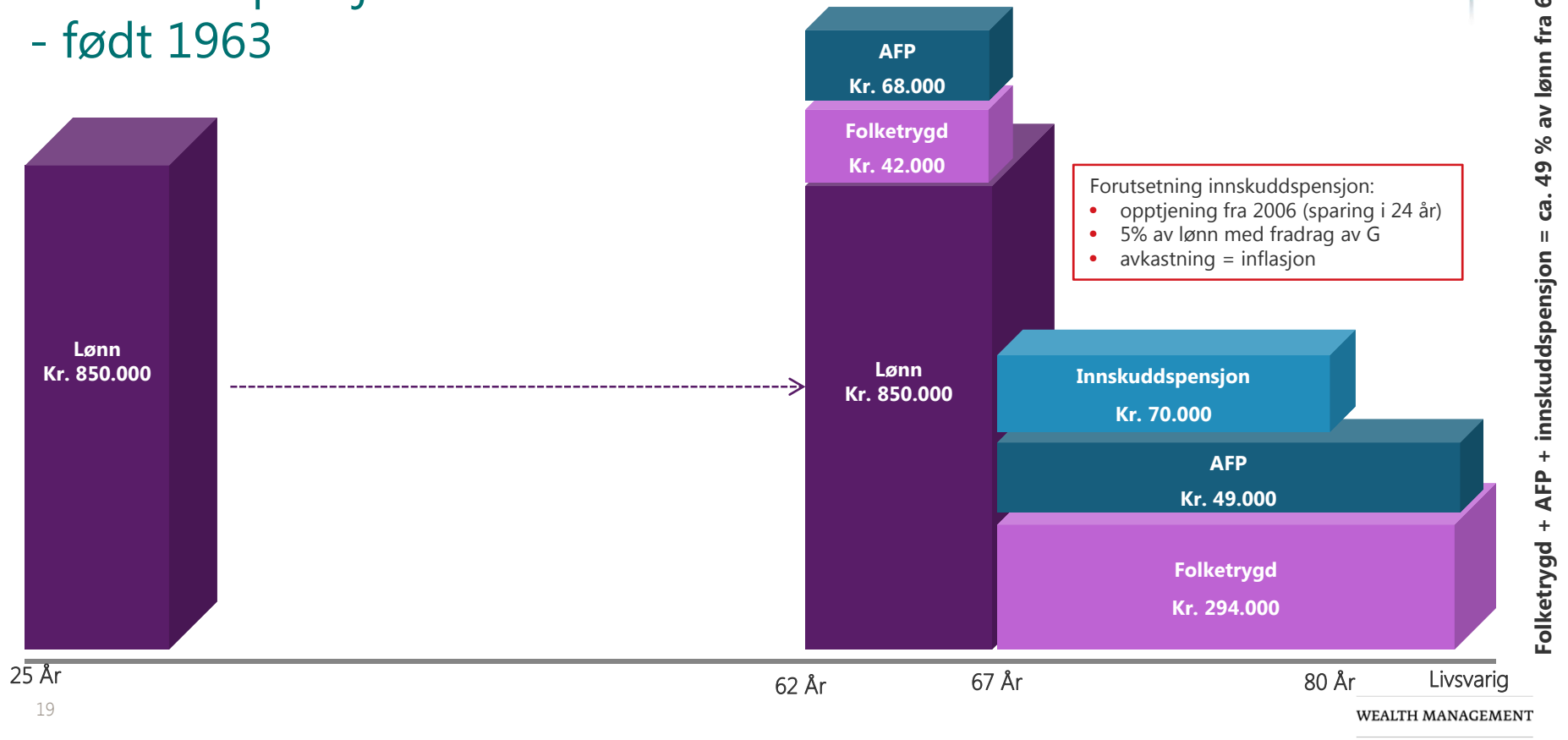
62 År

67 År

80 År

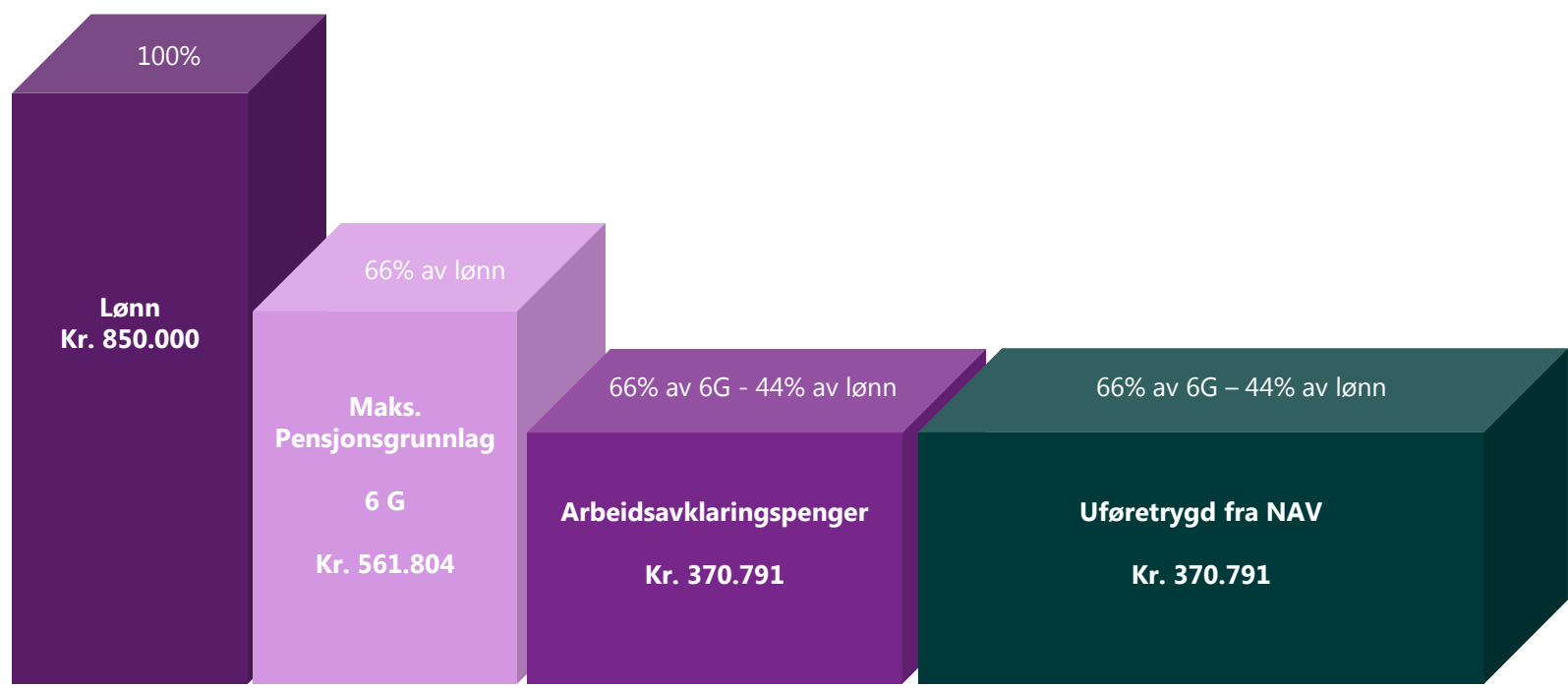
Livsvarig

Delvis folketrygd og AFP fra 62 år. 100% jobb til 67 år. Innskuddspensjon fra 67 år - født 1963

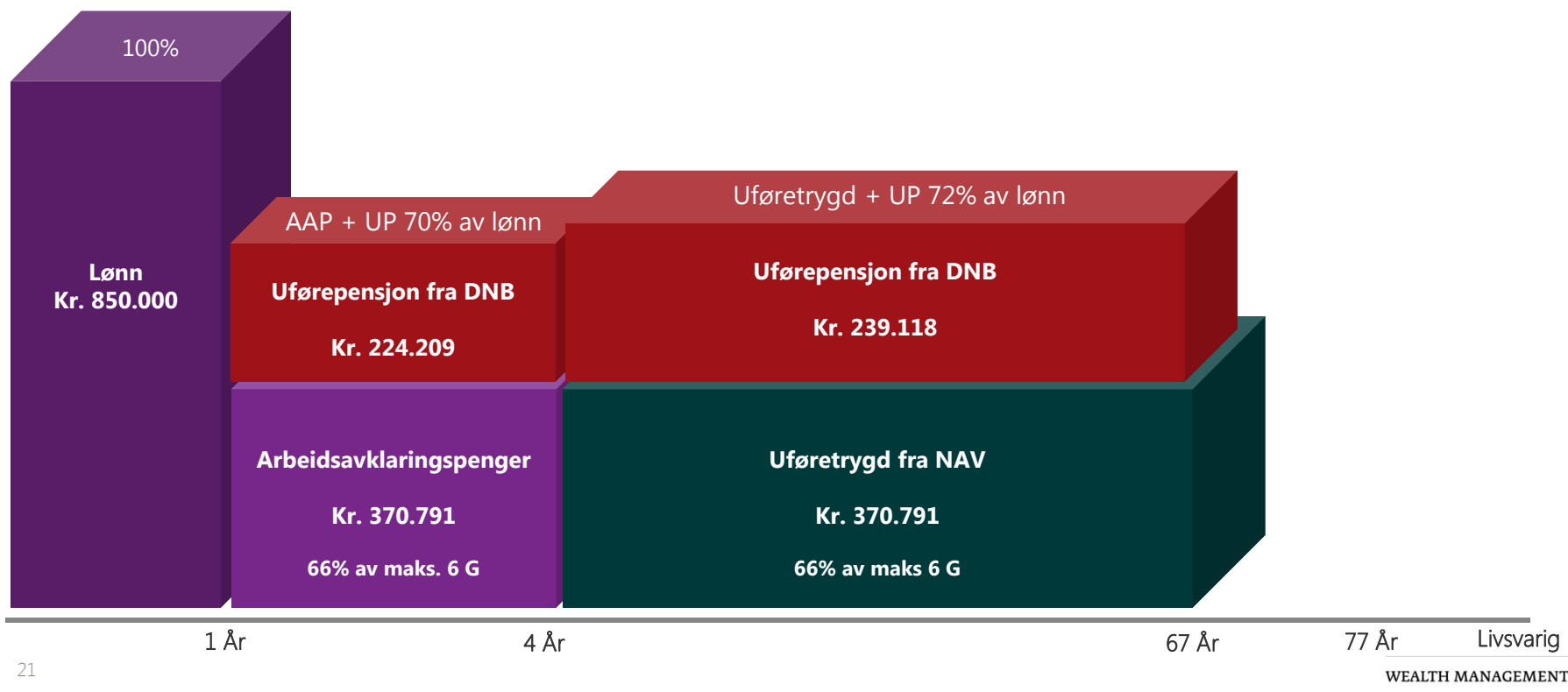


Hva skjer ved langtidssykdom/uførhet

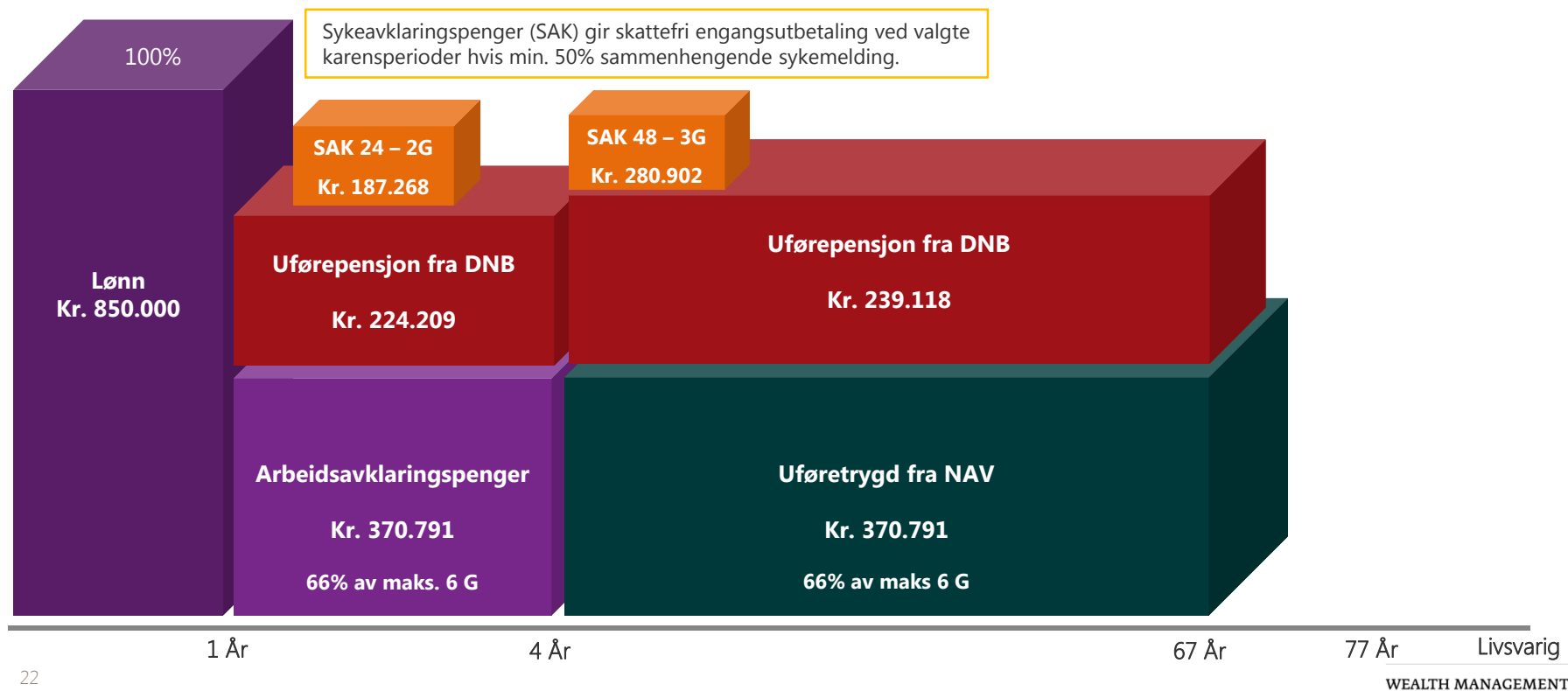
Arbeidsavklaringspenger (AAP) og uføretrygd fra NAV



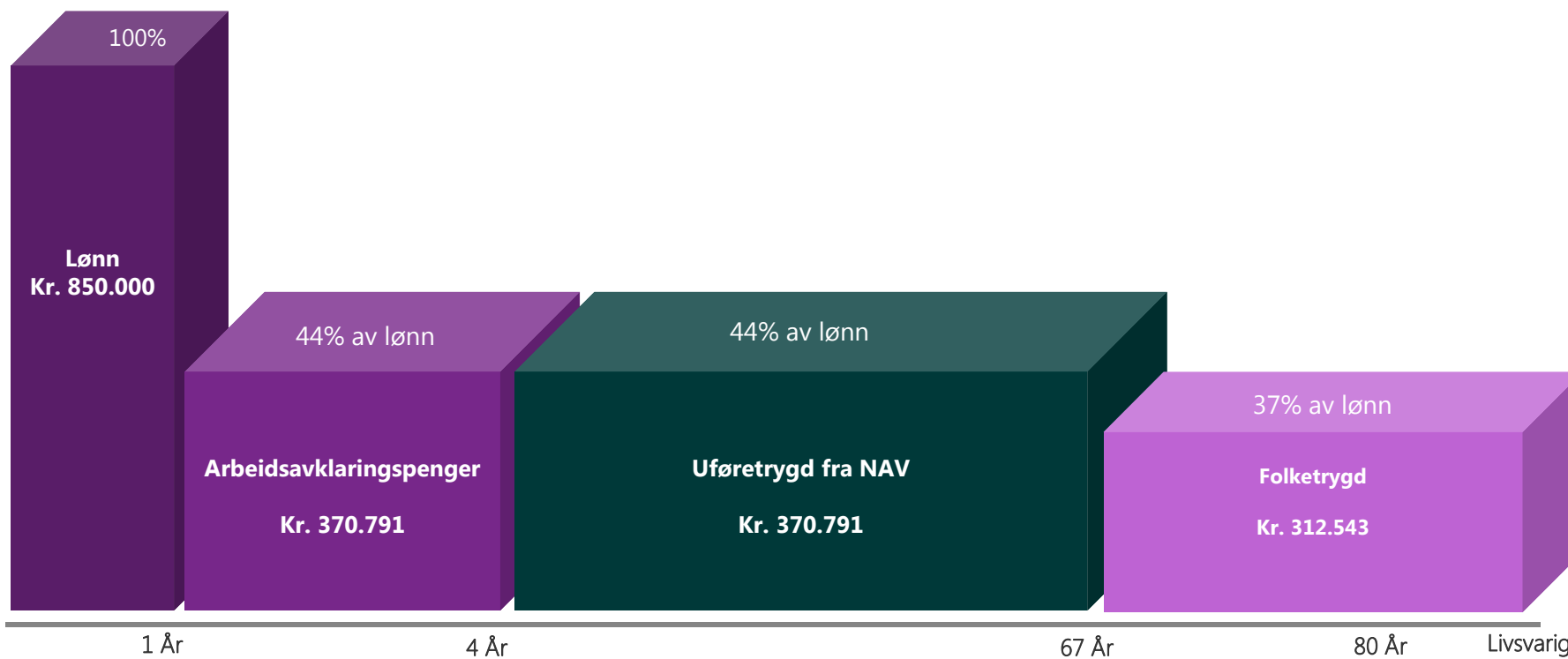
Arbeidsavklaringspenger (AAP) og uføretrygd fra NAV Uførepensjon fra DNB



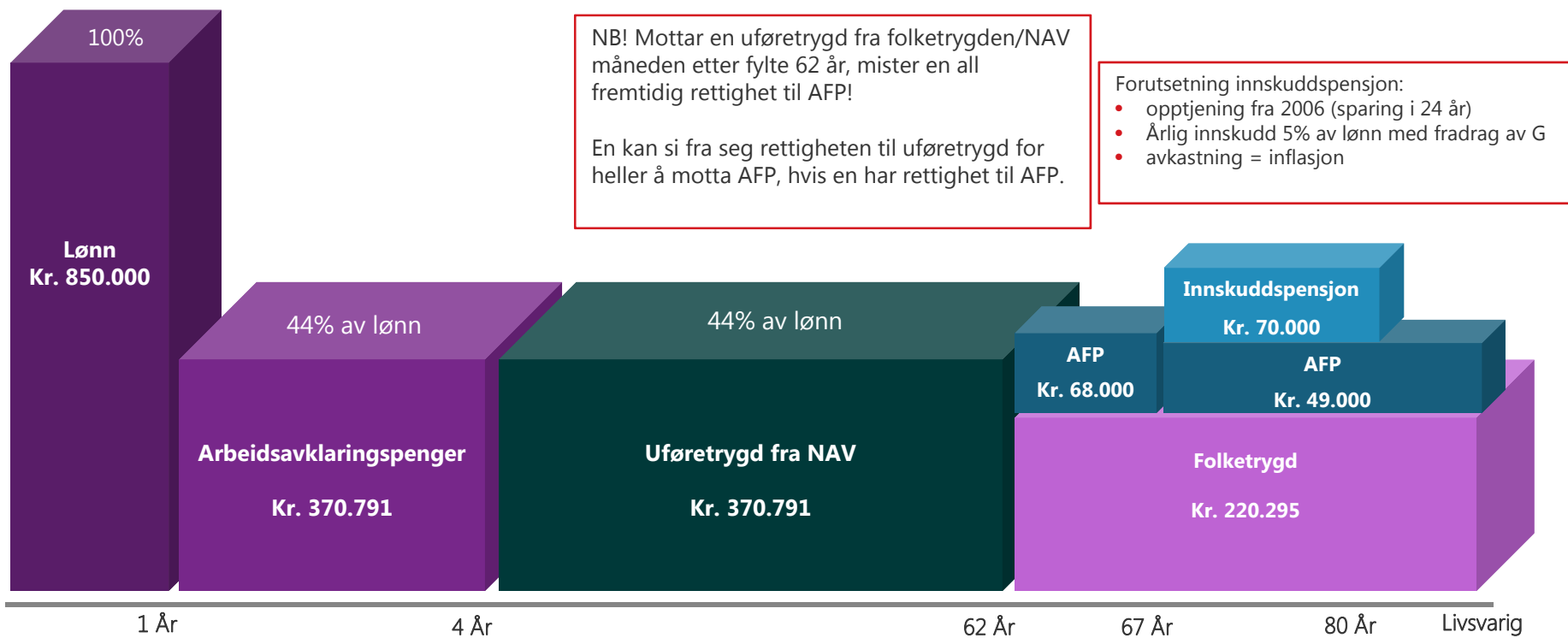
Arbeidsavklaringspenger (AAP) og uføretrygd fra NAV Uførepensjon og sykeavklaringspenger fra DNB



Uføretrygd og alderspensjon fra folketrygden/NAV



Uføretrygd, alderspensjon fra folketrygden/NAV og AFP Innskuddspensjon fra DNB

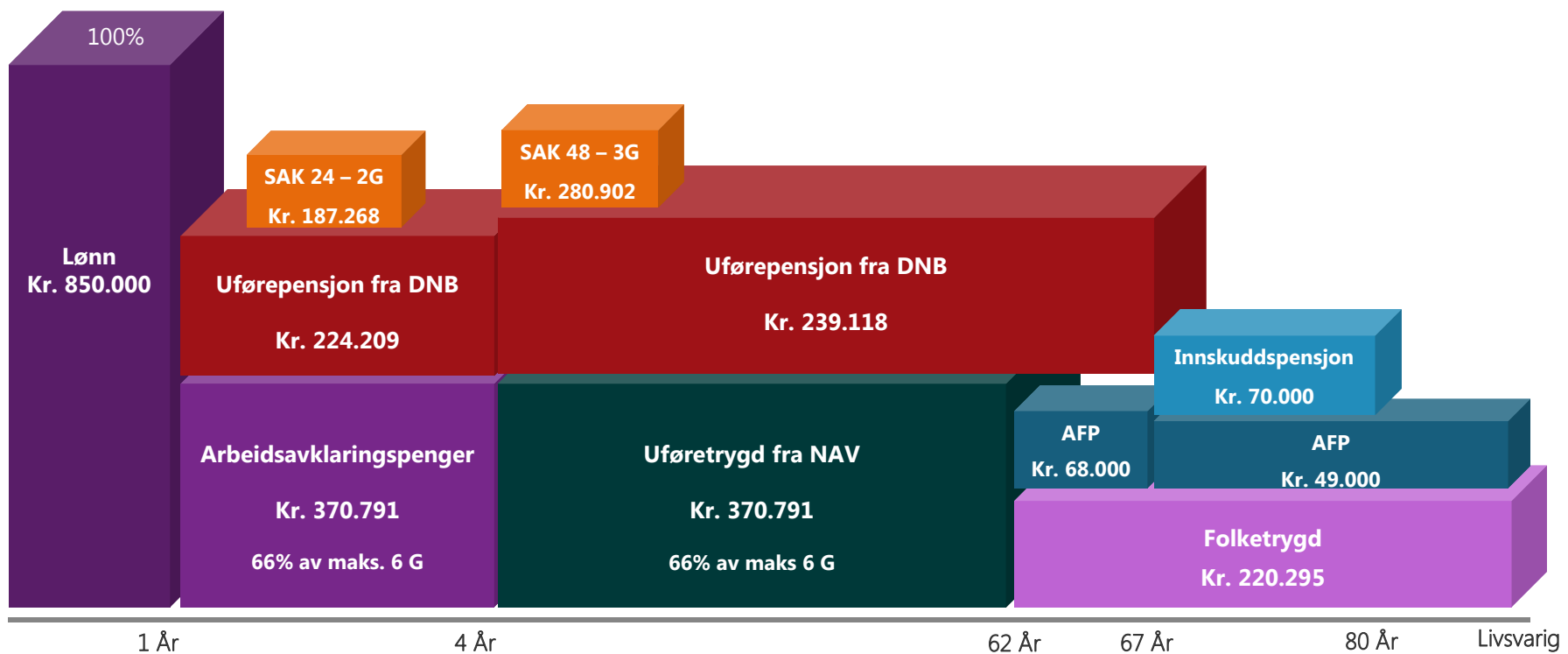


NB! Mottar en uføretrygd fra folketrygden/NAV måneden etter fylte 62 år, mister en all fremtidig rettighet til AFP!

En kan si fra seg rettigheten til uføretrygd for heller å motta AFP, hvis en har rettighet til AFP.

- Forutsetning innskuddspensjon:
- opptjening fra 2006 (sparing i 24 år)
 - Årlig innskudd 5% av lønn med fradrag av G
 - avkastning = inflasjon

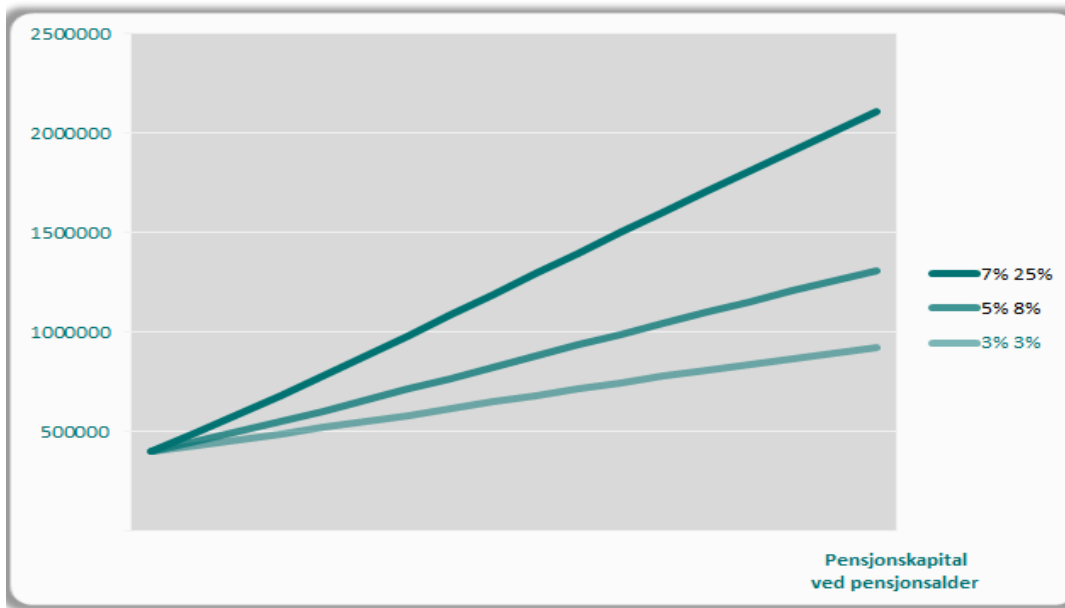
God pensjon og personalforsikring ved langtidssykdom/uførhet



Betydningen av økt sparing i innskuddspensjon for ansatt DNB



Prognose ved økt innskuddssats



Forventet utbetaling 1. år:	
1	92.600
2	131.000
3	211.100

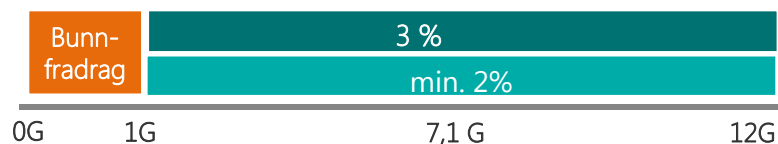
Pensjonskapital:	
	925.800
	1.310.200
	2.111.000

Innskudd 1. år:	
	22.700
	43.400
	86.500

Forutsetninger

- Alder: 50 år
- Lønn: 850.000,-
- Oppspart kapital: 400.000,-
- Avkastning: 4,2%
- Uttak av pensjon: 67 år
- Utbetalingstid: 10 år (til 77 år)
- Grunnbeløp (G): 93.634
- Lønnsvekst: 2,5%
- G-vekst: 2,5%
- Inflasjon: 2,5%

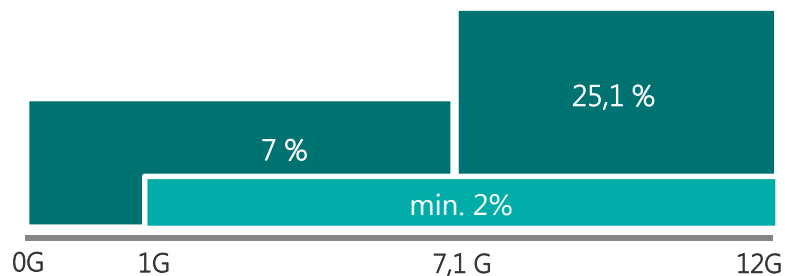
Betydningen av økt sparing for bedriften



- Lønn 850.000,-
 - Årlig innskudd kr. 22.691,-



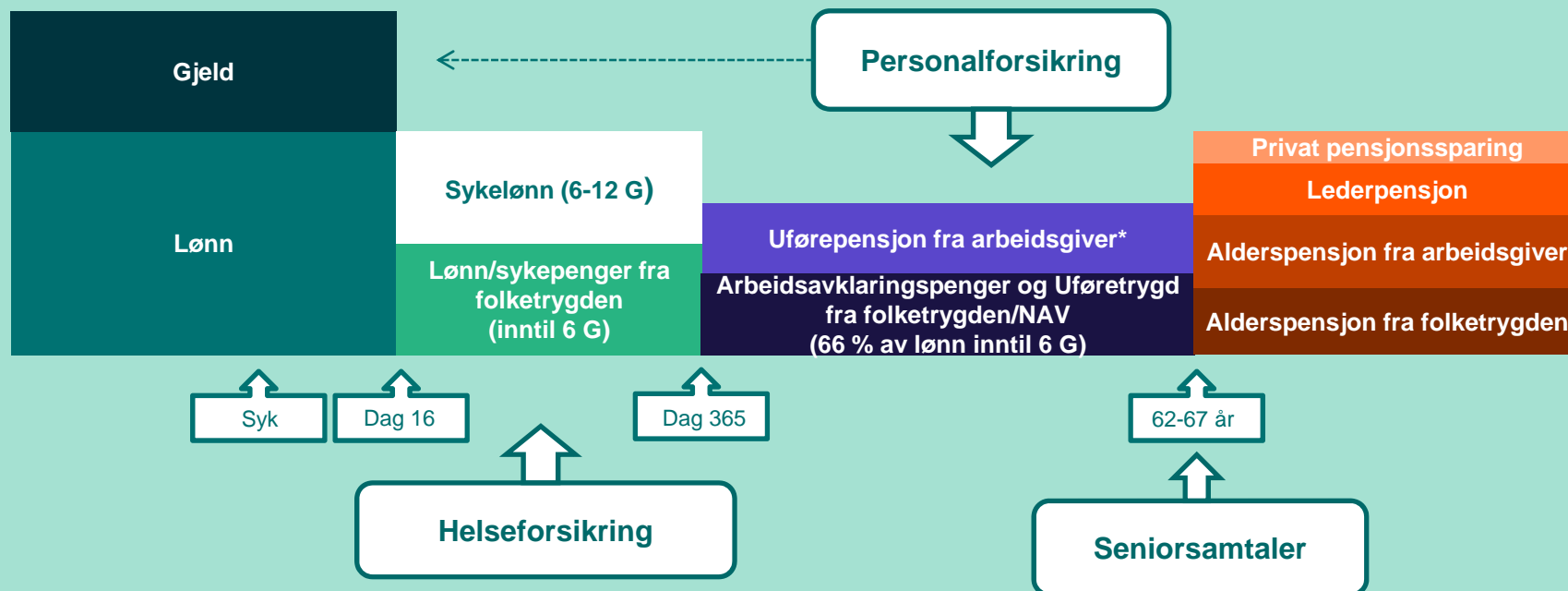
- Lønn 850.000,-
 - Årlig innskudd kr. 43.374,-



- Lønn 850.000,-
 - Årlig innskudd kr. 93.021,-

G = Grunnbeløpet i folketrygden, pr. 1.5.2017 kr. 93.634

Hvordan fungerer pensjon og personalforsikring?



*Uførepensjon er valgfritt for arbeidsgiver og utgjør maks 75 % av lønn inntil 12 G



Lederpensjon

Forutsigbarhet for virksomheten og leder

Hvorfor lederpensjon

- Etter pensjonsreformen i 2011 har mange ledere/nøkkelpersoner fått en forholdsmessig dårligere pensjon enn øvrige ansatte.
- Gode pensjonsbetingelser bidrar til sikre stabilitet på ledersiden og knytter nøkkelpersoner tettere til bedriften.
- Gode pensjonsbetingelser er et konkurransefortrinn ved rekruttering av bedriftens ledere og nøkkelmedarbeidere
- Kan det være hensiktsmessig for både leder og virksomhet å ha en avtale som gir mulighet/fleksibilitet for lederskifte før 67 år?
 - Førtidspensjon
 - Tilleggspensjon, utover kollektiv avtale

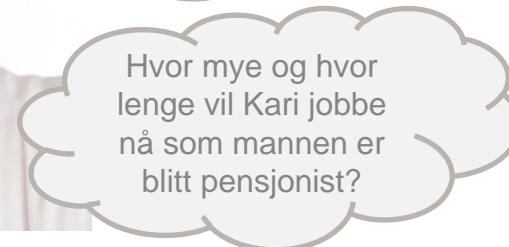
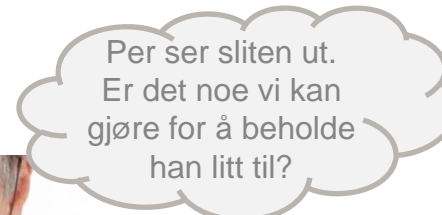
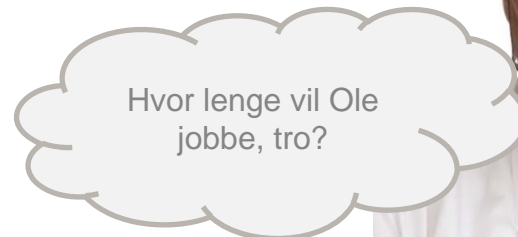


Seniorrådgivning

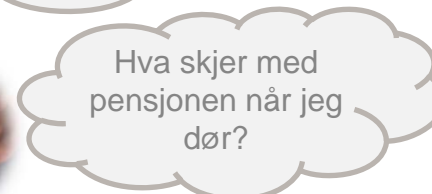
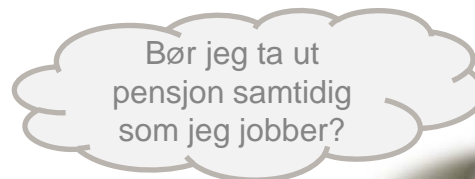


Vi erfarer at det er mye usikkerhet.....

.. i bedriftene



.. blant de ansatte



God pensjon er viktig i et langt og innholdsrikt liv DNB



DNB