

Nå er det på tide å rydde

Når gikk dere gjennom ansattgodene sist? Mye har skjedd i økonomien i bedriftene på kort tid. Vi har sett nærmere på tilpasning og optimalisering – spesielt pensjon og forsikring.

GEIR CHRISTIANSEN
geir@askmedia.no

Pensjon og forsikring er viktige ansattgoder som ofte oppleves vanskelig tilgjengelig. Formidling av verdien av bedriftens ordninger når ikke alltid frem, og opplevd verdi kan med andre ord ofte være lavere enn reell verdi.

Derfor er det viktig med forståelig informasjon og nøytral rådgivning for de ansatte. Dette gir økt verdi av bedriftens pensjons- og forsikringsordninger samtidig som de ansatte blir i stand til å ta bedre kvalifiserte økonomiske valg.



Helene Miller er en uavhengig rådgiver med 25 års erfaring som leder, rådgiver og forsikringsmegler. Hun har dybdekunnskap om pensjon og forsikring.

På tide å justere innholdet

En nøytral og uavhengig gjennomgang av gjeldende avtaler – og en ekstra vurdering – både med tanke på hva bedriften kjøper og hvilke priser som oppnås, kan ofte gi svært gode økonomiske resultater.

– Det er viktig at pensjons- og forsikringsprogrammet er tilpasset de ansatte og ivaretar deres behov, samtidig som bedriftens finansielle situasjon hensyntas. I tider med økonomiske utfordringer er det viktig å finne balansen mellom ønsket om reduserte kostnader og det å ivareta de ansattes behov for trygghet, konstaterer Helene Miller.

Den erfarne rådgiveren har på oppdrag fra Personal og Ledelse gått gjennom noen av de mest brukte pensjons- og forsikringsordningene.



Med jevne mellomrom er det nødvendig med gjennomgang av bedriftens pensjons- og forsikringsordninger. En nøytral og uavhengig gjennomgang av gjeldende avtaler - og en ekstra vurdering - både med tanke på hva bedriften kjøper og hvilke priser oppnås, kan ofte gi svært gode økonomiske resultater. (Foto: Colourbox)

ALDERSPENSJON

Sparing til alderspensjon

Alle arbeidsgivere har pensjonsordning i en eller annen form for sine ansatte. Tjenestepensjonsordningen i privat sektor omfatter sparing til alderspensjon med minimum 2 % av pensjonsgrunnlag som overstiger 1 G (kr 101.351).

Maksimum sparing i en innskuddsbasert pensjonsordning er:

7% av lønn inntil 7,1 G – man kan altså ha sparing fra første krone.

25,1% av lønn mellom 7,1 og 12 G - dette er for å kompensere for at vi ikke har sparing i folketrygden for lønn over 7,1 G.

Innskuddssatsene må gjelde likt for alle ansatte i foretaket.

I tillegg skal pensjonsavtalen omfatte innskuddsfritak. Dette er en forsikring som dekker fortsatt

sparing for den ansatte ved sammenhengende sykdom utover 12 måneder. Prisen for denne er varierende og kan ofte reduseres etter en gjennomgang med forsikringsselskapet.

Pensjonskapitalen forvaltes i valgt investeringsprofil. Avkastingen på pensjonsmidlene er avgjørende for størrelsen på pensjonen for den ansatte. Det er derfor viktig at de ansatte har et forhold til hvilken investeringsprofil som benyttes, og hvilken aksjeandel de ønsker i sin forvaltning.

Pensjonsleverandøren belaster kostnader for forvaltning og administrasjon av avtalen. Her kan det være lurt med en gjennomgang og en vurdering av hvilke investeringsvalg som tilbys og hvilke forvaltningshonorarer som belastes. Indeksforvaltning bør vurderes. Indeksforvaltning har som regel lavere kostnader.

i godene



SYKDOM OG UFØRHET

Full lønn under sykdom

Dersom en ansatt blir syk vil vedkommende motta **sykelønn** i ett år. NAV dekker sykelønn med **inntil 6 G (kr 606.106)**. Mange arbeidsgivere dekker sykelønn for eventuell lønn som overstiger 6 G. Dette er et viktig ansattgode som bør kommuniseres og beskrives i personalhåndbok eller annen informasjon til de ansatte. Vær oppmerksom på at NAV kun refunderer sykepenger i 60 dager for ansatte mellom 67 og 70 år. Dersom bedriften utbetaler full lønn under sykdom, bør ordninger for ansatte over 67 år spesifiseres og kommuniseres riktig.

Uførepensjon

Etter **12 måneders sammenhengende sykdom** utbetales **uføretrygd** fra NAV. Uføretrygd beregnes til **66 % av lønn inntil 6 G**. Mange arbeidsgivere har tilknyttet **uførepensjon** til pensjonsavtalen. Uførepensjon fra pensjonsordningen utbetales etter ett års sykdom i tillegg til det som kommer fra NAV. Uførepensjon tilknyttet pensjonsavtalen er et viktig ansattgode som kan sikre de ansatte et samlet inntektsnivå på cirka 70 % av all lønn inntil 12 G ved langvarig sykdom eller uførhet.

Premien bedriften betaler for uførepensjon fastsettes utfra en samlet risikovurdering og vil avhenge av mange faktorer som sykefravær,

bransje, utdanningsnivå, lønnsnivå og alder- og kjønnsfordeling. Det er stor variasjon på premienivået her og ofte mye å hente på en ekstra forhandlingsrunde med forsikringsselskapene.

Sykdomsforsikring

Ved **varig uførhet** som skyldes skade eller sykdom i arbeid kan det utbetales en erstatning fra **lovpålagt yrkesskadeforsikring**. Den lovpålagte yrkesskadeforsikringen er ofte priset ut fra næringskode. Ved en bedre spesifisering av de ansatte og stillingskategorier kan risikoen vurderes på nytt og bedre priser kan oppnås.

Mange arbeidsgivere har utvidet personalforsikring med **sykdomsforsikring** og/eller **ulykkesforsikring** som kan gi erstatning ved varig uførhet. Dette er viktige ansattgoder som må kommuniseres slik at de ansatte ser verdien av det. Premiebesparelser kan oppnås ved forhandling med forsikringsselskapene. Dokumentert god sykefraværstatistikk vil være positivt.

For alle personalforsikringene vil det være formålstjenlig med en gjennomgang av gjeldende deknings, priser og betingelser for å sikre at avtaler og deknings er tilpasset de ansattes behov og bedriftens økonomiske situasjon.

DØDSFALL – DEKNINGER OG ORDNINGER

Dødsfall

Ved dødsfall som skyldes skade eller sykdom i arbeid kan det utbetales en erstatning fra **lovpålagt yrkesskadeforsikring**. Personalforsikringen kan omfatte **ulykkesforsikring** som utbetaler en engangserstatning ved dødsfall som følge av ulykke.

Mange arbeidsgivere tilbyr **gruppelivsforsikring** for sine ansatte. Dette er en livsforsikring som gir erstatning ved dødsfall uansett årsak. Forsikringssummen kan være i et antall G, i % av lønn eller en fast sum. Forsikringssummen trenger ikke være lik for alle ansatte. Her er det viktig å tilpasse ordningen til de ansattes behov. Utbetalingen skal kompensere de etterlatte for et økonomisk tap ved den ansattes dødsfall, og forsikringssummene bør være tilpasset de

ansatte økonomiske forpliktelser. Forpliktelsene og dermed behovet for forsikring, varierer med lønnsnivå og familiesituasjon.

Her er det lurt å ta en gjennomgang av gjeldende avtaler for tilpasning til bedriftens ansatte og deres behov.

Utbetaling av saldo fra innskuddsordningene

Pensjonskapitalen i innskuddsordningene utbetales til etterlatte ved dødsfall. Saldo på dødsfallstidspunktet utbetales i form av pensjon til barn under 21 år (1 G pr barn pr år). Resten av saldo utbetales til ektefelle/samboer over 10 år, eventuelt til boet. Dette gjelder både før og etter at utbetaling av alderspensjon har startet.

Etterlatte-dekninger i pensjonsordningene

Man kan etablere **ektefelle/samboerpensjon** og/eller **barnpensjon** i tilknytning til pensjonsordningen. Dette er deknings som kommer til utbetaling i form av pensjon til etterlatte ved dødsfall.

Premien bedriften betaler for etterlattepensjon fastsettes utfra en samlet risikovurdering, ofte sett i lys av størrelsen på pensjonsordningen og samlet pensjonskapital til forvaltning. Premien avhenger av mange faktorer som bransje, utdanningsnivå, lønnsnivå og alder- og kjønnsfordeling. Det er stor variasjon på premienivået her og ofte noe å hente på en ekstra forhandlingsrunde med forsikringsselskapene.





Pensjon og forsikring er viktige ansattgoder som ofte oppleves vanskelig tilgjengelig. Formidling av verdien av bedriftens ordninger når ikke alltid frem, og opplevd verdi kan med andre ord ofte være lavere enn reell verdi. God kommunikasjon er viktig. (Foto: Colourbox)

HELSEFORSIKRING – BEHANDLINGSFORSIKRING

Helseforsikring/behandlingsforsikring skal sikre at den ansatte kommer raskt til behandling hvis vedkommende blir syk eller får en skade. Forsikringen sikrer kortere ventetid i en eventuell behandlingsskø. En helseforsikring/behandlingsforsikring, gir garanti for å få rask undersøkelse og behandling og dekker kostnadene knyttet til behandlingssløpet. Garantitiden for undersøkelse og behandling/

operasjon er normalt 10 til 20 virkedager.

Prisen på helseforsikring/behandlingsforsikring avhenger av mange faktorer som antall ansatte i bedriften, alder, utdanningsnivå og bransje. Vilkår og betingelser varierer mellom de ulike leverandørene og det er fornuftig å undersøke markedet ved etablering og reforhandling av priser og betingelser.

REISEFORSIKRING

Mange bedrifter har reiseforsikring for sine ansatte. Denne kan dekke kun tjenestereiser eller inkludere ferie- og fritidsreiser for den ansatte med familie. De fleste kredittkort har tilknyttet reiseforsikring og ansatte kan være dekket av reiseforsikring både gjennom familie og bruk av eget/bedriftens kredittkort. Vilkår og priser varierer, og en gjennomgang i markedet kan gi forbedrede betingelser.

INDIVIDUELL RÅDGIVNING

Det er viktig å orientere godt om Det er viktig å orientere godt om arbeidsgivers pensjons- og forsikringsordninger. Mange arbeidsgivere tilbyr generell informasjon om pensjon og forsikring til alle ansatte og/eller individuell informasjon til den enkelte. Dette kan være informasjon

til nyansatte og ansatte som slutter samt seniorkurs for dem som nærmer seg pensjonsalder. Informasjon om bedriften pensjons- og forsikringsordninger kan gjøres skriftlig tilgjengelig og/eller i form av informasjonsmøter for de ansatte.

I tillegg til generell informasjon om avtaler og ordninger, er det flere og flere bedrifter som tilbyr de ansatte individuell rådgivning innenfor pensjon, sparing, forsikring, trygd og privat økonomi. Dette er et ansattgode som har høy opplevd verdi.

ANDRE ANSATTGODER

Mange bedrifter tilbyr en rekke andre ansattgoder for sine ansatte

- Personalrabatter
- Trening
- Kantine
- Firmahytter
- Sosiale arrangementer
- Kurs, etterutdanning og lignende