

Pensionspolitik

1. juni 2012

Indholdsfortegnelse

1.	Baggrund	2
2.	Indmeldelsesbestemmelser	2
3.	Dækninger i Tryghedspakken	2
3.1.	Tab af erhvervsevne	2
3.2.	Diagnosticering af en kritisk sygdom	3
3.3.	Dødsfald	3
3.4.	Elevpakke	3
3.5.	Sygefravær	4
3.6.	Sundhedskoncept	4
4.	Præmieberegning	5
5.	Investeringsmuligheder	5
5.1.	Pensionsalder	5
5.2.	Pensionsbidrag	6
5.3.	Helbreds vilkår	6
5.4.	Udsendte medarbejdere	6
5.5.	Information og rådgivning	7
6.	Øvrige forhold	7
6.1.	Overgangsbestemmelser	7
6.2.	Regler ved fratrædelse	7
6.3.	Markedsovervågning	7

1. Baggrund

Mellemfolkeligt Samvirke (MS) påtager sig et socialt ansvar over for den enkelte medarbejders situation ved død, sygdom og pension. Formålet med pensionsordningen er at omsætte det til handling.

MS ønsker en moderne pensionsordning, der indeholder markedets bedste muligheder for sikring af medarbejderne.

MS ønsker samtidig, at medarbejderne tilbydes de bedste vilkår (priser og betingelser) samt stor fleksibilitet og indflydelse. Oplevelsen af nærvær er vigtig.

I lyset af MS mission og vision ønskes, at investeringerne, som pensionselskab tilbyder medarbejderne, lever op til de i afsnit 4 etiske krav og ønsker.

MS ønsker at kunne tiltrække nye og fastholde eksisterende medarbejdere. Heri indgår en attraktiv pensionsordning som et af parametrene.

HK- og AC-klubberne bakker fuld op disse ønsker

For at sikre dette udbydes pensionsordningen blandt de største pensionsleverandører inden for overenskomstlige rammer.

Pensionspolitik indeholder to dele:

1. Tryghedspakken (forsikringsdelen)
2. Investeringspakken (pensionsdele)

2. Indmeldelsesbestemmelser

MS påtager sig et socialt ansvar overfor alle sine medarbejdere og vil sikre sig, at alle medarbejdere er omfattet af en minimal pensionsordning med mulighed for fleksibelt og på en simpel måde at få hele sit behov dækket af ordningen.

MS bekræfter ansættelse efter 3 måneders prøvetid.

Løsning

Alle nuværende og fremtidige ansatte medarbejdere optages i pensionsordningen straks ved ansættelse, dog tidligst for ansatte under HK efter reglerne i overenskomst.

Alle nuværende og fremtidige ikke-overenskomstansatte medarbejdere samt elever optages straks i pensionsordningen, dog tidligst ved det 18. år.

Undtaget for indmeldelse er følgende medarbejdere:

- Vikarer ansat via vikarbureau

Elever skal omfattes af "elevpakke" – se under Basisdækninger.

3. Dækninger i Tryghedspakken

3.1. Tab af erhvervsevne

MS ønsker, at den sygemeldte medarbejder ved varigt tab af erhvervsevne kan opretholde et fornuftigt forsørgelsesniveau indtil folkepensionsalder. Man ønsker ikke, at medarbejderen oplever en social økonomisk deroute ved alene at skulle forsørges af offentlige midler.

Løsning

Alle medarbejdere omfattes af en forsikring, der træder i kraft, hvis medarbejderen mister 50 % eller mere af sin erhvervsevne. Dækningen udgør 50 % af medarbejderens løn, der sammen med offentlige ydelser sikrer et fornuftigt forsørgelsesgrundlag.

Forsikringen udbetales til MS fra den dag, tab af erhvervsevnen har været nedsat i tre måneder og indtil medarbejderen raskmeldes eller ansættelsesforholdet ophører; derefter udbetales forsikringen til medarbejderen selv indtil raskmeldingen eller medarbejderens folkepensionsalder. Dog udbetales dækningen direkte til medarbejder, hvis han/hun ansættes i et fleksjob.

Medarbejdere udenfor overenskomst kan frivilligt vælge invalidesum.

Dækning ved tab af erhvervsevne	50 % af løn
Invalidesum	
Funktionærer under overenskomst	120.000 kr.
Funktionærer udenfor overenskomst	Frivillig

3.2. Diagnosticering af en kritisk sygdom

MS ønsker, at medarbejderen har mulighed for økonomisk at kunne kompenseres for de udgifter og gener, en kritisk sygdom kan medføre. MS ønsker, at den mulighed, såfremt den udvalgte pensionskasse tilbyder det, udvides til medarbejderens børn

MS ønsker gennem en god og solid forsikringsdækning at fremstå som en socialt ansvarlig virksomhed.

Løsning

Alle medarbejdere omfattes af en forsikring, der udbetaler kr. 100.000 som et skattefrit engangsbetrag, ved diagnosticering af visse kritiske sygdomme. Der er mulighed for individuel tilvalgsdækning inkl. dækning af egne børn (såfremt pensionskassen tilbyder det) med samme adgangsvilkår som hoveddækningen.

Dækning ved kritisk sygdom	100.000 kr.
Dækning ved kritisk sygdom Til børn	50.000 kr.

3.3. Dødsfald

MS finder det er vigtigt, at den afdøde medarbejders efterladte ægtefælle/samlever og børn er sikret et økonomisk pusterum.

Løsning

Alle medarbejdere omfattes af en dækning ved død på op til 800 % af årslønnen hvilket MS finder er et rimeligt niveau. MS ønsker samtidig, at medarbejdere, som ikke har forsørgerpligt (det være sig unge som ældre) skal have mulighed for at trække præmien til denne dækning fra i skat i stedet for at blive beskattet af præmien.

Det er muligt for det enkle medarbejder at supplere dødsdækningen med en årlig børnepension indtil barnets 24 år.

Dækning ved død, sum	456.000
Årlig børnepension	0 – 25 % af løn

3.4. Elevpakke

Elever der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, skal have følgende dækninger alle med udløb ved pensionsalderen. Omkostninger følger hovedordningen. Helbreds krav er passiv FØP. Dækninger skal opretholdes under orlov. Tilbagekøb er ikke muligt. Ved fratrædelse skal der være ret til individuel videreførelse.

Sum ved død	300.000 kr.
Invalidesum	100.000 kr.
Invalidepension fra 50 % TAE, årligt	60.000 kr.
Sum ved Kritisk sygdom	100.000 kr.

3.5. Sygefravær

MS har et lokalt beredskab til at klare det "daglige" og frekvente sygefravær. Langt de fleste sygemeldinger er af kortevarende karakter, men desværre bliver medarbejdere af og til langtidssyge. MS ønsker at understøtte langtidssyge medarbejdere så disse hurtigst muligt kan genoptage sit arbejde.

Løsning

I en erkendelse af at håndtering af langtidssyge medarbejdere kræver specialkompetencer assisterer Willis, gennem Willis Stifinder, den lokale HR afdeling på en måde, så medarbejderen hurtigst muligt kan genoptage sit arbejde.

Willis Stifinder er en særlig service, hvis en medarbejder bliver langvarig syg. Det overordnede formål med produktet er:

- Hurtigere at få medarbejderen tilbage på jobbet, gennem aktivt fokus og en indsats på sygefraværet
- At sikre de meget langvarige/varige sygemeldte medarbejdere en relevant indsats og rådgivning

Konceptets formål er at nedbringe antallet af langtidssyge. Konceptet er fokuseret på optimering af fastholdelse af medarbejdere i vedkommendes ansættelse gennem rådgivning og vejledning i tilfælde af sygefravær over 14 dage, 3 perioder af 5 dage indenfor 6 måneder eller såfremt sygefraværet vurderes at overstige 14 dage allerede på første sygefraværsdag.

Denne proaktive indsats er med til at minimere risikoen for udbetaling af dækning ved nedsat erhvervsevne via udredning, risikoafdækning og hurtig indsats på potentielle risikofyldte sager.

Rådgivningsydelsen indeholder følgende elementer:

Sundhedsfaglig screening og rådgivning

Den primære screening er af sundhedsfaglig karakter og kan omfatte rådgivning og visitering til relevante sundhedsfaglige tiltag, samt til udredning og planlægning af handlingsplan. Denne rådgivning foretages af sygeplejersker.

Socialfaglig rådgivning

Socialrådgiverne og socialkonsulenter i Willis Personskade Center vil bistå i sagsbehandlingen, såfremt det skønnes nødvendigt ved den sundhedsfaglige screening. Opgaven er at rådgive og koordinere indsatsen omkring mulighedserklæringer, fastholdelsesplaner og lignende.

Socialrådgiverne kan ligeledes rådgive om offentlige ydelser – eksempelvis arbejdsprøvning, fleksjob, revalidering, førtidspensionering mv. og have den koordinerende rolle i forhold til dialog med arbejdspladsen og jobcenteret.

Alle rådgivningsydelser foretages i Willis Personskade Center. Igangsætning af forløb kræver samtykke fra sygefraværende.

3.6. Sundhedskoncept

MS finder det vigtigt at forebygge arbejdsrelaterede problemer eller skader hos medarbejderne. Dette er en del af Mellemfolkeligt Samvirkes sociale ansvar. Et godt helbred har betydning for medarbejderens livskvalitet- og også for indsatsen i arbejdet. Derfor er et forebyggende sundhedskoncept til glæde for både medarbejder og Mellemfolkeligt Samvirke.

Løsning

Løsningerne kan variere fra tilbud om behandling af problemer i bevægeapparatet til psykologisk bistand, helbredsundersøgelser, tilbud om fitness/motion, rygestop kurser eller kostvejledning mv. Willis tilbyder et egentligt mæglerkoncept inden for sundhedsområdet. Afdelingen for Sundhed og Sikkerhed overtager derfor dialogen med MS for at hjælpe med at vurdere behovet for forebyggelse og evt. hjemtage tilbud på forebyggende ydelser.

4. Præmieberegning

MS ønsker, at medarbejderne betaler den præmie for de dækninger, der er inkluderet i tryghedspakken. Forstået på den måde at der ikke er forskel i forhold til hvilket job man har

Løsning

Præmien for de obligatoriske dækninger i tryghedspakken fastsættes ud fra et gennemsnit af medarbejdernes erhvervsrisiko, alder og evt. køn.

5. Investeringsmuligheder

MS finder det vigtigt, at medarbejderen har adgang til moderne og professionelle opsparingsmiljøer og derved mulighed for at opnå gode økonomiske vilkår ved alderspensionering.

En acceptabel levestandard søges opfyldt ved Mellemfolkeligt Samvirke's og medarbejderens bidrag til pensionsordningen, evt. suppleret med ekstra bidrag fra medarbejderen.

MS har fuld tiltro til, at medarbejderne kan forvalte sine pensionsmidler på fornuftig vis, hvorfor man ikke ønsker at sætte begrænsninger i de muligheder, som pensionsselskabet tilbyder.

MS finder det vigtigt, at medarbejderen får adgang til rådgivningsværktøjer, som gør det lettere for medarbejderen at sammensætte sin investering.

MS har stor fokus på virksomheders samfundsansvar (CSR) og har hermed følgende ønsker vedr. pensionsselskabs profil og investeringsstrategi:

- Høj fokus på CSR og kapacitet til at redegøre for implementeringen af den CSR strategi
- Investering i virksomheder, som implementerer en aktiv miljø/bæredygtigheds strategi og tage samfundsansvar i de lande, virksomheden er i
- Løbende opprioritering af vedvarende energi og ressourcer og frasalg af aktiv i utømmelige ressourcer
- Ej investering i:
 - våben- eller tobakindustri (krav)
 - virksomheder, som bruger børn som arbejdskraft
 - virksomheder, som udnytter skattely og loven for at undgå at betale skatte i de lande, hvor de opererer
 - virksomheder eller fonde, som ikke sikrer sig mod jordtyveri ifm. investeringer i landbrugssektor/jord i udviklingslande

Løsning

Alle medarbejdere omfattes af en pensionsopsparing, hvor de efter eget valg kan bestemme opsparingsform og investeringsmåde.

Gennemsnitsrentemiljø	Efter medarbejderens eget valg
Forvaltet markedsrentemiljø	Efter medarbejderens eget valg
Individuelt markedsrentemiljø	Kun medarbejder uden overenskomst, og frivilligt indbetaling for medarbejder under overenskomst

5.1. Pensionsalder

Pensionsalderen i MS er fastsat til folkepensionsalderen, og de valgte dækninger i tryghedspakken, så vidt det er muligt, skal dække frem til pensioneringstidspunktet.

Løsning

Forsikringsdækningerne har automatisk ophør ved folkepensionsalder. Der er mulighed for en tidligere tilbagetrækningsalder for den enkelte i henhold til de til enhver tid gældende rammer i lovgivningen (fleksibel folkepensionsalder jf. "Tilbagetrækningsreformen" 2012). Medarbejdere, der fortsat arbejder efter folkepensionsalderen, har mulighed for at fortsætte ordningen efter folkepensionsalderen, men evt. med begrænsede dækninger i tryghedspakken.

5.2. Pensionsbidrag

Det er Mellemfolkeligt Samvirke's ønske at være på markedsniveau med pensionsbidragets størrelse inden for egen branche og for hvert overenskomstområde. Dette initiativ skal afholdes inden for sunde, budgetmæssige rammer.

MS ønsker medarbejdernes engagement gennem en personlig økonomisk deltagelse afstemt efter markedsniveauet og evt. overenskomstmæssige krav.

Løsning

Pensionsbidraget starter:

- For AC'er ved 17,1 %. Indbetalingen fordeles mellem MS med 2/3 og medarbejderne med 1/3.
- For HK'er over 25 år med mindst 4 års anciennitet i det offentlige eller kontorarbejde ved 15 %, og for HK'er mellem 20 og 25 år med 9 måneder i det offentlige eller kontorarbejde ved 10,65 %, hvor MS i begge tilfælde indbetaler hele beløbet.
- For udsendte medarbejdere er indbetalingen fast på 13 %, hvoraf 10 % er betalt af MS.

Medarbejderen har mulighed for at øge sin pensionsbidrag med frivillig indbetaling.

Pensionsbidraget trækkes fra medarbejderens pensionsgivende gage, der er defineret som medarbejderens bruttoløn.

Den pensionsgivende løn er defineret som medarbejderens A-skattepligtige løn/bruttoløn inkl. defineret pensionsberettigede tillæg eksklusive øvrige tillæg.

5.3. Helbreds vilkår

Det er vigtigt, at alle medarbejdere sikres adgang til de basisdækninger, som MS fastsætter og ønsker, at alle deltager i.

Løsning

De aftalte basisdækninger samt supplerende indbetaling til opsparing skal kunne etableres mod afgivelse af en erklæring om, at medarbejderen ikke har søgt eller modtager offentlig førtidspension.

Supplerende risikodækninger skal kunne etableres mod afgivelse af en kort personlig helbreds erklæring med så få og mindst omfangsrige krav til oplysninger som muligt.

5.4. Udsendte medarbejdere

MS udsender medarbejdere fra hele verden til stationeringer i udviklingslande til perioder mellem 6 måneder og 3 år med mulighed for forlængelse. Medarbejderne er typisk ansat med det formål om at blive udsendt og har derfor ikke et ansættelsesforhold med MS før eller efter ansættelsen.

Medarbejdere, som ikke har dansk CPR-nummer, og som er udstationeret for MS, får deres pension sat ind på en dedikeret bankkonto, og beløbet frigives ved kontraktafslutning.

Medarbejdere med dansk CPR-nummer, og som er udsendt af MS, skal have de samme vilkår, som er gældende i firmaets obligatoriske pensionsaftale. Dog er indbetaling som beskrevet i afsnit 5.2 og følger AAI satser.

Desuden er udsendte medarbejdere dækket af forsikringen for udstationerede tegnet uden for pensionsforsikring.

Social sikring i arbejdslandet

MS ønsker en arbejdsskadeforsikringen, der dækker typisk hele udsendelsesperiode.

Skattemæssige forhold

Det er arbejdsgivers opgave at informere Willis om medarbejderens specielle skattemæssige situation (skattefrihed/skattepligt – AMB betaling), således at korrekt tilpasning kan foretages.

Det er ligeledes MS ansvar at signalere de tilfælde, hvor medarbejderen vender tilbage til Danmark og forbliver ansat af MS.

5.5. Information og rådgivning

Medarbejdernes værdioplevelse af dette løngode er bl.a. bestemt af produkternes fleksibilitet, og af at medarbejderne forstår indholdet og ved hvorfor, de har pensionsordningens forskellige dækninger. Overblik over egen situation skaber tryghed.

MS lægger vægt på, at medarbejderne modtager uvildig rådgivning, der yder respekt over for medarbejdernes eksisterende pensionsordninger.

Det er vigtigt, at informationen til medarbejderne er letforståelig udformet, da pensions- og forsikringsordninger opfattes som svært tilgængeligt stof.

Løsning

MS har derfor indgået samarbejde med forsikringsmæglerfirmaet Willis, der yder medarbejderen uvildig rådgivning om pensionsforhold.

Alle medarbejdere får ved indmeldelse i ordningen mulighed for en personlig samtale med en pensionsmægler. Dermed sikres, at den enkelte medarbejder får skræddersyet sine dækninger og samtidig får et overblik over pensionsordningen.

Medarbejderne skal løbende kunne få rådgivning om sine pensionsforhold, specielt ved ændrede behov og ønsker om eventuelle ændringer i tilvalgs dækningerne.

Herudover stilles som beskrevet ovenfor en række øvrige ydelser til rådighed fra Willis i henhold til den indgåede samarbejdsaftale mellem Willis og Mellemfolkeligt Samvirke (eksempelvis vedr. sygefravær og sundhedskoncepten).

6. Øvrige forhold

6.1. Overgangsbestemmelser

MS lægger vægt på, at såvel indtræden som udtræden af en pensionsaftale skal ske uden omkostninger for medarbejderne og uden krav om helbredsoplysninger.

Løsning

Ved etablering af pensionsaftale skal nuværende depoter modtages af den nye leverandør uden omkostninger.

6.2. Regler ved fratrædelse

MS betragter pensionsordningen som medarbejderens egen, da pensionsbidraget betragtes som løn.

Evt. videreførelsen af pensionsordning skal ske med minimale omkostninger for medarbejderen

Løsning

Medarbejderen kan således selv vælge, om pensionsordningen ønskes videreført privat eller overført til ny arbejdsgiver.

Pensionsordningen etableres for medarbejdere ansat udenfor overenskomst med fri dispositionsret ved fratrædelse.

6.3. Markedsovervågning

Det er vigtigt, at MS' ledelse har en sikkerhed for, at pensionsordningen altid hviler på de bedste konditioner under hensyntagen til etisk investeringspolitik jvt afsnit 4 og opfylder de bedste betingelser som tilbydes i markedet.

MS ønsker derfor løbende at få vurderet, om pensionsordningen opfylder de forventninger, der kan stilles til en moderne og optimeret pensionsordning.

Løsning

En gang årligt udarbejder Willis en statusrapport, der beskriver indhold og forløbet af pensionsordningen, herunder forslag til evt. optimering af pensionsordningen i forhold til nyheder i markedet. Rapporten indeholder også en vurdering af pensionsleverandøren og markedet i øvrigt.

Pensions- og Benefitkoncept tiltrædes:

, den 20__

København d. 1 juli 2014

Mellemfolkeligt Samvirke
actionaldenmark

Fælledvej 12
2200 København N
Tlf. 7731 0000

Willis I/S



Pierre Vernet, HR Chef