



Ingen kjenner morgendagen



«Ingen kjenner morgendagen» er en flittig brukt vending; ofte i forbindelse med uventede dødsfall eller alvorlig sykdom. Ingen kan gardere seg mot slike hendelser og de påkjenningene som følger med disse. Selv ikke den beste livsforsikring kan skjerme oss mennesker fra sorg og tunge følelser.

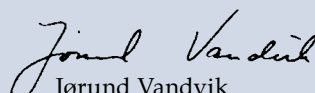
Noe kan likevel vi som jobber med pensjon- og livsforsikring bidra med, for at kundene skal være bedre forberedt på det fremtiden måtte bringe. For ved å gjøre riktige valg i dag kan den ukjente morgendagen bli enklere – og forhåpentligvis også litt lysere.

De fleste av oss får leve lenge og har drømmer om en aktiv og god alderdom. Om tilværelsen som eldre og etter hvert gammel skal inkludere så mange år med yrkesaktivitet som mulig - eller det motsatte, gir pensjonsreformen oss i prinsippet anledning til å velge selv. For mange blir imidlertid valgfriheten ikke reell fordi det økonomiske fundamentet for å leve livet uten arbeidsinntekt er for svakt. Man må derfor ta grep tidlig nok i livet for å kunne realisere en trygg og god tilværelse som pensjonist fra det tidspunktet man ønsker.

Sparing til pensjon kan skje på flere måter. For enkelte vil én riktig tallkombinasjon i Lotto kunne gi en formue som er tilstrekkelig. Men for det store flertallet forberedes pensjonstilværelsen ved jevn og langsiktig sparing innenfor trygge rammer. Bedriftene er ved lov pålagt å spare deler av den samlede økonomiske ytelsen til arbeidstakerne til dette formålet. Nestlé Norge er blant de som har gjort en god pensjonsordning til et fortrinn i konkurransen om å rekruttere og beholde attraktive medarbeidere. Les mer på side 14 - 16. I den lille produksjonsbedriften DuoZink, som er omtalt på side 18-19, planlegger man å gjøre deler av det kommende lønnsoppgjøret til et pensjonsoppgjør – nettopp for å styrke medarbeidernes muligheter til å kunne velge pensjon den dagen de selv måtte ønske det.

I Nordea Liv har vi lagt bak oss nok et år som ga kundene god avkastning på sine midler og derved også et bedre økonomisk grunnlag for fremtidige pensjoner. I denne rapporten presenterer vi nøkkeltall som viser dette. Vi beskriver også viktige utviklings-trekk på pensjonsområdet. For selv om pensjonsreformen nå er på plass gjenstår viktige beslutninger om tjenestepensjon som bedriftene deretter må tilpasse seg.

Ingen av oss kjenner morgendagen. Vår oppgave er å informere og gi våre kunder råd som reduserer økonomiske bekymringer i forhold til det livet måtte by på både av motgang og medgang. God lesning!


Jørund Vandvik
Adm. direktør

Sterk kundevekst og gode resultater i 2010

For Nordea Liv ble 2010 et år med sterk kundevekst og gode resultater. Selskapets resultat før skatt ble 392 millioner kroner.

Selskapet ble i 2010 netto tilført 323 millioner kroner i premiereserver fra bedrifter og personer som har vært kunder i andre selskaper. Totalt utgjorde premieinntektene 6.117 millioner kroner. Nordea Liv styrket sin posisjon både i markedet for store bedrifter som har vurdert sin pensjonsleverandør og i markedet for mindre og mellomstore bedrifter.

For kunder med innskuddspensjon ga 2010 gode resultater. Avkastningen på det mest populære bedriftsfondet, Aktiva Bedrift 50, ble 10,9 prosent.

Finansmarkedet var i 2010 preget av betydelige svingninger gjennom året. Med et fortsatt lavt rentenivå og en normalisert aksjeavkastning oppnådde Nordea Liv i sum gode resultater. Nordea Liv økte aksjeandelen gradvis gjennom året i kollektivporteføljene. Ved årsskiftet utgjorde risikoutsatte aksjeinvesteringer 15 prosent av kundemidlene. Obligasjoner som holdes til forfall og fast eiendom utgjorde til sammen 64 prosent. Dette bidrar til stabilisering av avkastningen over tid. For kunder som ikke selv bærer investeringsrisikoen var verdijustert avkastning i 2010 i gjennomsnitt 5,7 prosent. Kunder med rentegaranti er blitt tildelt totalt 1.685 millioner kroner, hvorav 491 millioner kroner utover rentegarantien.

Nordea Livs samlede forvaltningskapital ved årsskiftet var 52.300 millioner kroner, en økning på 10 prosent fra inngangen til 2010. Med dette befestet Nordea Liv posisjonen som tredje størst i det private livs- og pensjonsforsikringsmarkedet i Norge.

Markedsstatistikken fra Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) viser at Nordea Liv i løpet av de fem årene fra 3. kvartal i 2005 til samme tidspunkt i 2010 økte sin andel av det totale livs- og pensjonsforsikringsmarkedet fra 6 prosent til 7 prosent.

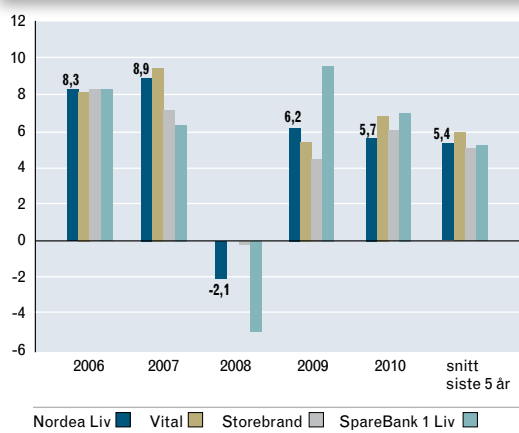
Nordea Liv har ca 15.600 bedriftskunder og ca 197.000 privatkunder. Selskapet har 250 fast ansatte medarbeidere i Bergen, Oslo og Trondheim. Produktene selges gjennom Nordeas og Tryggs kontorer, samt uavhengige forsikringsmeglere og -rådgivere.



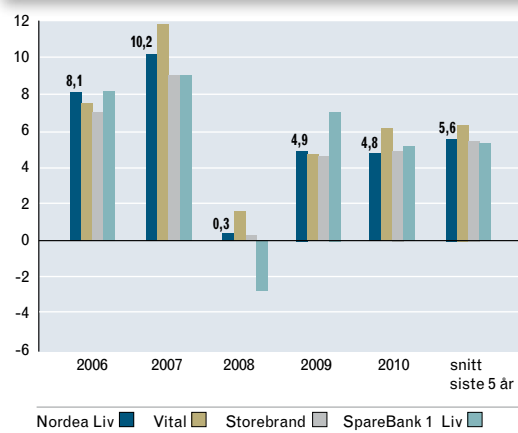
Hovedpunkter og utviklingstrekk

For Nordea Liv ble 2010 et meget godt år. For ytelsesavtaler ble den verdijusterte avkastningen i midlene i porteføljene med rentegaranti i gjennomsnitt 5,7 prosent, og bokført avkastning 4,8 prosent. Kunder med innskuddspensjon har også oppnådd en tilfredsstillende avkastning. Sammenlignet med konkurrentene kan Nordea Liv vise til svært god forvaltning både i 2010 og tidligere.

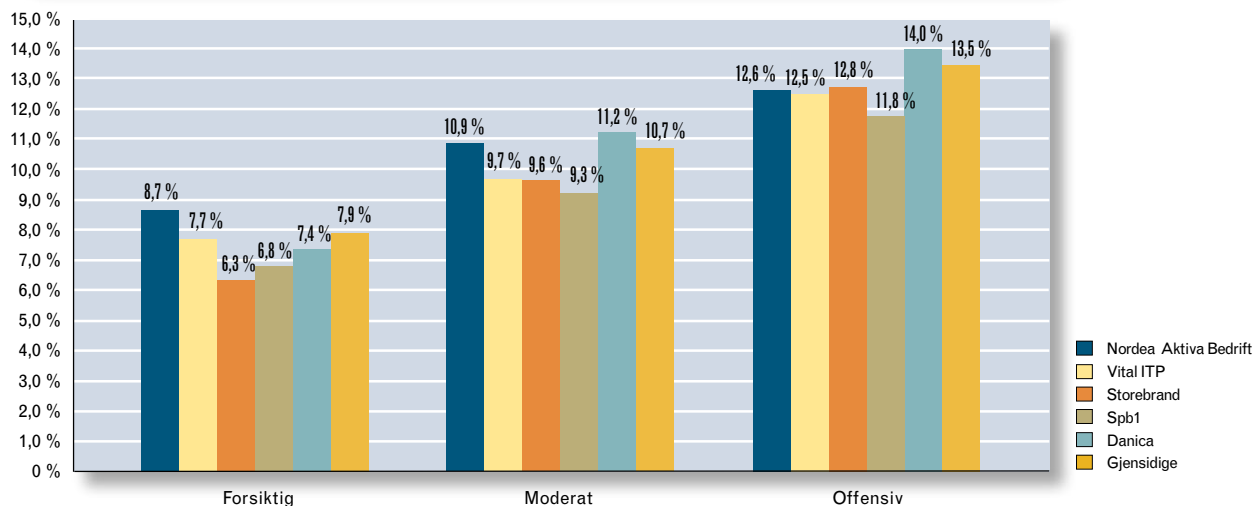
Verdijustert avkastning i prosent
portefølje med rentegaranti



Bokført avkastning i prosent
portefølje med rentegaranti



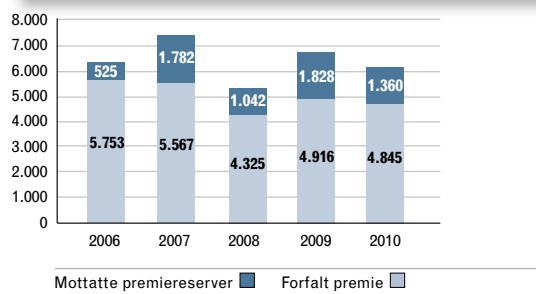
Avkastning ITP fond per 31.12.2010



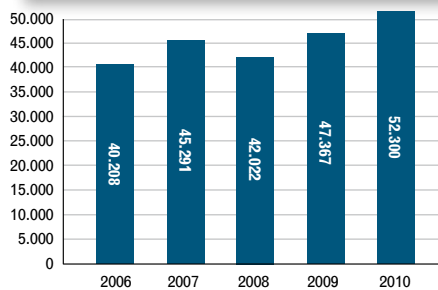
Grafen viser avkastning i de vanligste fondene for innskuddspensjon i 2010 med henholdsvis forsiktig, moderat og offensiv aktiva-sammensetning



Premieinntekter i mill. NOK

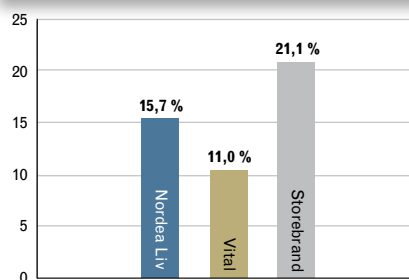


Forvaltningskapital i mill. NOK



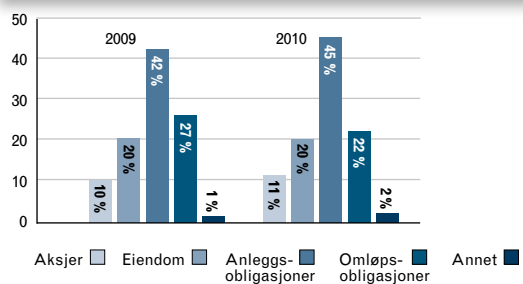
Nordea Livs forvaltningskapital har økt med 30,1 % siden 2006.

Kapitaldekning pr. 31.12.2010



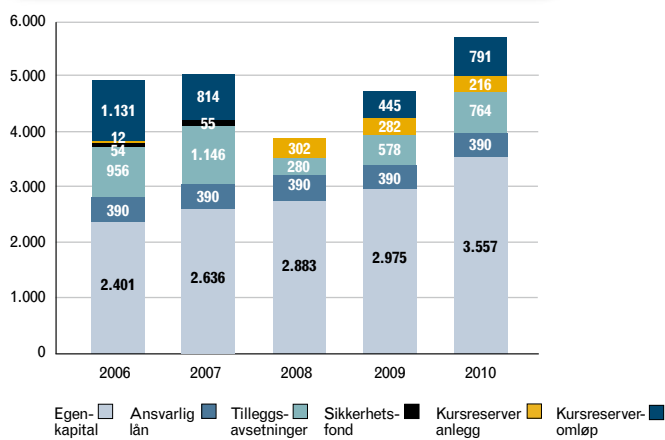
Nordea Liv tilfredsstiller de lovmessige kravene med god margin.

Sammensetning portefølje med rentegaranti



Risikoutsatte aksjeinvesteringer utgjorde 15 prosent ved årsskiftet.

Soliditetskapital i mill. NOK



Nordea Livs soliditetskapital pr 31.12.2010 var 5.718 mill. NOK.



Du skal få en dag i morgen

Pensjonsreformen som trådte i kraft 1. januar 2011 skal stimulere nordmenn til å jobbe lenger. En undersøkelse gjennomført av Synovate for Nordea viser at nordmenn ønsker å pensjonere seg tidlig, men få er klar over de økonomiske konsekvensene. Silje Sandmæl, kommunikasjonssjef i Nordea Liv, oppfordrer nordmenn til å få en oversikt over sin egen pensjon tidlig og tenke fremover.

- Mange tenker at det er bedre å leve i nuet, for man vet ikke hva morgendagen bringer. Samtidig har vi fremtidige drømmer, en av dem er en god pensjonisttilværelse. Gjennom livet blir mange av de planene og drømmene man har stjålet av tidstyven. Mye av tiden går for eksempel med på å jobbe. Det er ikke for ingenting at mange drar på smilebåndet når de hører sangen "når jeg blir 66 så gjør jeg som jeg vil". For pensjonisttilværelsen byr på tid, som man i mye større grad kan disponere slik man selv vil. Mange ønsker å få gjort de tingene man lenge har drømt om, som å reise, pusse opp, kjøpe båt, trene, spille golf, rett og slett leve livet. Det er synd hvis disse drømmene skal bli knust fordi man ikke planla pensjonisttilværelsen tidlig nok, påpeker Sandmæl.

Pensjonsforståelse

- Første steg for å sikre seg en god pensjon er å få en forståelse av pensjonssystemet, forteller Sandmæl. Det å forstå pensjonsreformen er ikke så vanskelig som mange skal ha det til – det er et mye enklere og fleksibelt system enn det gamle. Kort fortalt er pensjonen fra folketrygden avhengig av inntekten din og hvor mange år du er i arbeid. I tillegg kommer tjenestepensjonen og eventuelt avtalefestet pensjon (AFP).

Få oversikt

- Andre steg er å få en oversikt over egen pensjon. Dette gjør du ved å logge deg inn med BankID på www.norskpensjon.no. Du kan også benytte pensjonskalkulatorer på Internett for å beregne din fremtidige pensjon. Når du vet omtrent hvor mye du har å leve

av som pensjonist, kan du stille deg spørsmålene: Når ønsker jeg å gå av med pensjon? Har jeg nok til å leve det livet jeg ønsker?

Tenk fremover

- Det tredje steget er å beregne, på bakgrunn av ønsket pensjonsalder og pensjon du får fra folketrygden og arbeidsgiver, hvor mye du må spare for å få den pensjonisttilværelsen du drømmer om. Går du inn på www.nordealiv.no/bedrift/pensjonsreform kan du beregne dette. I følge undersøkelsen er det kun én av fem som sier de sparer til pensjon. Jo yngre vi er, jo dårligere er vi til å tenke fremover. Når du starter sparingen, og hvordan du sparer, kan ha stor betydning for pensjonen din. Hvordan du bør spare avhenger av hvor stor risiko du vil ta, hvor stor oppsparingen er og hvor lenge det er til du skal gå av med pensjon. Fordelen ved å starte sparingen tidlig er at du kan sette av et mindre beløp i måneden, og i tillegg kan du tillate deg å ta høyere risiko. Når pensjonsalderen nærmer seg anbefaler jeg i midlertidig å skru ned risikoen for å unngå de store svingningene før pengene skal tas i bruk, sier Sandmæl.



Det er viktig å planlegge, påpeker Silje Sandmæl.

Pensjonsreformen – viktig å vite for bedriften

En av pensjonsreformens største konsekvenser er den grad av fleksibilitet den gir når det gjelder uttak av pensjon, både med hensyn til tidspunkt, uttaksgrad og kombinasjonen pensjon/fortsatt arbeid. Mediafokuset har så langt vært på betydningen dette har for oss som individer. Men disse endringene er også viktige for bedriftene. Advokat i NHO Bjarne Brunæs snakker her om hovedelementene i endringene, og om hvordan bedriftene best tilpasser seg disse.



Advokat Bjarne Brunæs oppfordrer til planlegging av bedriftens seniorpolitikk.

- For bedriftene betyr pensjonsreformen at enda en ny gruppe arbeidstakere er gitt mulighet til å søke om redusert arbeidstid. Dette kommer i tillegg til de som fra før har hatt denne retten på grunn av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner. Enkelt sagt har nå både juniorene og senioren i arbeidslivet fått rettigheter som må forvaltes på en forsvarlig måte, for at det ikke skal oppstå et urimelig press på de som ligger midt i mellom, og ikke minst slik

at bedriften får løst sine oppgaver innenfor forsvarlige kostnadsrammer, sier han. NHO og Norsk Industri har blant annet lagt ut et interaktivt kurs på nettsidene sine som gir en innsikt i de utfordringene man blir stilt ovenfor som arbeidsgiver. Han oppfordrer alle til å gå inn på www.pensjon2011.no - du lærer mye på en halv time!

Ønsker mer deltid

Det spørsmålet mange bedriftsledere stiller seg i dag er hvordan man som arbeidsgiver burde forholde seg til arbeidstakere som ønsker å jobbe deltid etter at de har fylt 62 år.

- Først og fremst ved å kartlegge ønsker og behov i god tid! For eksempel ved at man i medarbeidersamtaler etter at arbeidstaker

har fylt 60 år bringer dette temaet inn i dialogen. Det kan riktignok være et tema som for mange arbeidstakere kan føles vanskelig og fremmed å gå inn på, så her må man som arbeidsgiver være litt var for akkurat det. Det at denne prosedyren gjøres kjent på forhånd gjennom behandling i arbeidsmiljøutvalg og implementering i personalhåndbok, kan gjøre det hele lettere å snakke om, påpeker Brunæs.

Tillitsvalgte, om man har det, vil ofte også være en stor ressurs å trekke inn i dette arbeidet. De kjenner arbeidstakerne fra et litt annet ståsted enn arbeidsgiver, men må på samme måte som arbeidsgiver tenke helhetlig. Gjennom sitt engasjement vil de dessuten kunne gi arbeidstakerne den tryggheten de ofte vil trenge i slike viktige spørsmål, og dermed forankre dialogen og gi den legitimitet.

- Behovene vil være forskjellige fra person til person. Det er viktig å møte disse på en positiv måte, men allikevel synliggjøre at man i fellesskap må finne løsninger som er gode både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og at begge parter kanskje må tenke alternativt og ikke se seg blind på en bestemt løsning.

Hva gjør man ved uenighet?

Selv om arbeidstaker i utgangspunktet har rett til å arbeide deltid, går det allikevel en grense for hvor langt arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for spesifikke ønsker! Medfører deltidsarbeid en vesentlig ulempe for bedriften, er det ikke sikkert deltid kan

innvilges. - Har man på forhånd gjort et godt stykke arbeid med disse spørsmålene, slipper man kanskje å måtte gå altfor dypt inn i definisjonen på hva "vesentlig ulempe" er, fortsetter han.

Begrepet "vesentlig ulempe" finner man i Arbeidsmiljølovens § 10 – 2, 4. ledd som en grense for tilretteleggingsplikten. Det ligger i denne definisjonen en forutsetning om at man ikke kan avvise ethvert ønske ut fra en generell ulempebetraktning. Man må kunne synliggjøre en klar ubalanse mellom fordelene løsningen representerer for den enkelte arbeidstaker, holdt opp mot ulempen den samme løsningen betyr for arbeidsgiver. Oftest vil man derfor som arbeidsgiver vinne på å strekke seg så langt man kan, og heller skissere en alternativ løsning som bedriften kan klare. Det vil likevel være variasjoner mellom bransjer og størrelsen på bedriften på hvor imøtekommende man som arbeidsgiver kan være, sier Brunæs. Står interessene skarpt mot hverandre kan saken bringes inn for Tvisteløsningsnemda, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10 – 13.

Hvilken aldersgrense gjelder?

Pensjonsreformen skal oppmuntre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Dette kan for noen komme i direkte konflikt med de aldersgrensene bedriften opererer med gjennom sine tjenestepensjonsordninger. - Stortinget har for relativt kort tid siden vurdert de øvre aldersgrenser i Arbeidsmiljøloven og har foreløpig valgt å bli stående på 70 år, etter å ha forkastet både 73 år og 75 år som nye grenser. "Gjensidige-saken" og for det "Statoil-saken" tar opp en annen viktig side av aldersgrenseproblematikken, nemlig hvorvidt bedrifter med kollektive ytelsesavtaler med aldersgrense på 67 år, lovlig kan avslutte arbeidsforholdet med et varsel til arbeidstaker om opphør om 6 måneder før oppnådd alder etter pensjonsordningen, eller om dette er i strid med Arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering. Nå har Borgarting LMR fastslått at Gjensidiges praksis er rettmessig, men saken er anket til Høyesterett som vil avgjøre dette spørsmålet i løpet av året. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at begge de omtalte sakene gjaldt bedrifter med ytelsesavtale og ikke innskuddsavtale. Uansett hva Høyesterett måtte komme til, vil denne sontringen mellom disse to pensjonsavtalene kunne ha en rettslig betydning, presiserer han.

Mister man verdifull arbeidskraft?

Det har også kommet kommentarer på at pensjonsreformen kan ha motsatt virkning av intensjonen om å få folk til å arbeide lengre, nå som man kan ta ut pensjon fra fylte 62 år. Bekymringen kan derfor bli at bedriftene risikerer å miste verdifull kompetanse tidligere enn antatt. - For mange vil det jo fremstå som et paradoks at en pensjonsreform som har til hensikt å få arbeidstakere til å stå lengre i arbeid, reduserer



det vi før kalte pensjonsalderen fra 67 til 62 år. På sikt vil nok den forestillingen vi har hatt om den tradisjonelle pensjonisten endre seg som følge av pensjonsreformen, fordi pensjon og arbeid ikke lenger vil fremstå som motsetninger.

Viktig med god seniorpolitikk

Hvordan man går frem for å tilpasse bedriftens personalpolitikk til den nye pensjonsreformen vil nok variere fra bedrift til bedrift, basert på størrelse og bransje. Men noen ting kan likevel sies å være felles for alle.

- God seniorpolitikk vil vise seg gjennom god planlegging og involvering av de ansatte. Samtidig bør man møte utfordringene med et positivt og åpent sinn og stimulere arbeidstakerne til å tenke alternativt, samtidig som man beviser at man også selv er i stand til dette. For medlemsbedrifter i NHO, Norsk Industri og de øvrige landsforeningene i NHO vil vi kunne bistå medlemmene med

råd og veiledning i disse spørsmålene. Livselskapene der man har sin tjenstepensjon vil også kunne rådgi her. Det er imidlertid viktig å erkjenne at de gode resultatene krever eget engasjement, og at dette ikke er spørsmål man bør sette ut til andre.

Pensjonsreformen er ikke fullført, og flere endringer i tjenstepensjonsordningene gjenstår for å harmonisere med folketrygden og de nye AFP-reglene. Forslag til endringer vil bli lagt frem av Banklovkommissjonen i løpet av 2011. - Jeg vil nøye meg med å konstatere at den pensjonsreformen vi nå har fått, betyr at kildene for vår fremtidige pensjon vil være både folketrygden, for mange i privat sektor også AFP, privat pensjonssparing og selvfølgelig bedriftens tjenstepensjonsordning. Hva vi får fra folketrygden og hva man kan få fra AFP er allerede på plass, og slik sett vil jo Banklovkommissjonen del 2 bidra til at også tjenstepensjonene blir implementert og harmonisert i forhold til dette, avslutter Bjarne Brunæs.

Hva betyr pensjonsreformen for din bedrift?



Kjell Gåsbakk, Risk Manager,
Møllergruppen - 3000 ansatte.

Vi har allerede sett både positive og negative konsekvenser av pensjonsreformen for våre medarbeidere: En god del har allerede startet med fleksibelt uttak, samtidig som de fortsatt jobber full tid. Det oppleves positivt å få tilgang til opptjente rettigheter tidlig og muligheten til å forvalte disse pengene selv. Samtidig har vi tilfeller av medarbeidere som hadde bestemt seg for å gå av tidlig, som ikke får mulighet til dette fordi opptjent pensjon ikke overstiger nivået for garantipensjon. Etter gammel AFP-ordning ville de hatt mulighet til å gå av ved fylte 62 år, og det oppleves selvfølgelig negativt at de nå må jobbe lenger enn de opprinnelig hadde tenkt.

Ellers er det litt tidlig å si hvilke konsekvenser pensjonsreformen vil gi. Vi venter fortsatt på forslag til nye tjenstepensjonsløsninger og vi må nok bruke litt tid på å finne ut hvordan vi skal tilpasse oss nytt regelverk og hvilke økonomiske konsekvenser det vil gi.

Hva er den største utfordringen for dere mht pensjonsreformen?

Fleksibelt uttak samt retten til å jobbe redusert kan jo by på visse utfordringer for noen av våre selskaper, spesielt de minste av våre forhandlere som ikke like lett kan omrokkere på arbeidsstyrken dersom flere av medarbeiderne ønsker å gå over i deltidsstillinger. Men vi er gjennom vår seniorpolitikk vant med å tilby fleksible løsninger for våre seniorer.

Jeg er også veldig spent på Banklovkommissjonens arbeid med de nye tjenstepensjonsløsningene. Vi har både en lukket ytelsesordning og en innskuddsordning. Kommer det nye produkter som vil erstatte ytelsespensjon? Må vi i tilfelle balanseføre forpliktelsen? Vil muligheten for høyere innskuddsgrenser føre til press på pensjonsordningene i kampen om arbeidskraft? Hvordan skal vi tilpasse oss? Alle disse spørsmålene trenger store bedrifter med mange ansatte tid til å fordøye. Endringene kan få store konsekvenser både for medarbeiderne og bedriften.

Nye regler for uttak av alderspensjon

Fra 1. januar 2011 er reglene for privat tjenestepensjon tilpasset pensjonsformen. Endringene i regelverket får konsekvenser for både bedriftene og ansatte. Dette handler i første rekke om en tilpasning til fleksibelt uttak av alderspensjon. – De ansatte må ha en mer aktiv rolle i forhold til pensjon enn tidligere, sier avdelingsleder for oppgjør bedriftsmarked, Anne Aarestrup.

- Tidligere startet utbetaling av alderspensjonen når den ansatte sluttet i bedriften for å gå av med pensjon, vanligvis ved 67 år. De nye reglene åpner for mange flere muligheter, og medfører viktige endringer i rutinene for alderspensjonering, forteller Aarestrup.

Ansatte velger selv

- Større fleksibilitet for den ansatte gir også større ansvar. Hver enkelt bør sette seg inn i valgmulighetene og hva de betyr. I Persondialogen på nordealiv.no finner de ansatte oversikt over sin tjenestepensjon, i tillegg til fripoliser og pensjonskapitalbevis dersom de har dette i Nordea Liv. Ved hjelp av pensjonskalkulatoren får man enkelt oversikt over egen pensjon og kan se effekten av alternative uttakspunkt og –grader, forteller Aarestrup.

- Når den ansatte har bestemt seg for å starte uttak av alderspensjon, vil dette kunne gjøres i Persondialogen. Det er også mulig å ta kontakt på telefon **09990**.

Bedriften må sørge for utmeldinger

- Ettersom den ansatte kan ha startet uttak av alderspensjon flere år før vedkommende slutter å jobbe, må bedriften selv melde ut personer etter hvert som de slutter i bedriften. Bedriften må også huske å holde opplysninger om lønn og stillingsprosent oppdatert. - Inntil vi har mottatt utmelding fra bedriften, forutsetter vi at vedkommende jobber i bedriften og har rett på fortsatt innbetaling til tjenestepensjon. Det vil ikke skje noen automatisk utmelding ved en gitt alder.

For å unngå at det påløper innskudd/premie for personer som alt har sluttet i bedriften, er det viktig at disse rutinene overholdes. Som

en hjelp på veien vil vi sende ut en påminnelse til bedriften tre måneder før ansatte fyller 67 år.

Brev til bedriften og de ansatte

- Forsikringselskapene har fått en overgangsperiode frem til 1. juni 2011 til å tilpasse sine systemer og rutiner til de nye reglene. Nordea Liv vil i løpet av våren videreutvikle Persondialogen i tråd med endringene. Inntil alle tilpasninger er på plass, vil man fortsatt ha mulighet til å starte alderspensjon etter de gamle rutinene med arbeidsgivermelding og egenmelding.

Senere i vår vil vi sende ut brev til alle bedriftene og alle ansatte som er fylt 62 år. Her vil vi informere nærmere om de nye reglene og hvordan rutinene påvirkes.

Har dere spørsmål omkring pensjonsreformen, kan dere gå inn på nordeliv.no eller kontakte oss ved å ringe **09990**.



Anne Aarestrup oppfordrer ansatte til å ha en mer aktiv rolle i forhold til pensjon.

Nye pensjonsregler

- Uttak av alderspensjon fra 62 år
- Helt eller delvis uttak av alderspensjon
- Kan kombinere arbeid og uttak av pensjon
- Den ansatte tjener opp til pensjon så lenge ansettelsesforholdet varer

Gjør deg kjent med pensjonsreformen

FOLKETRYGDEN

1 Hva er hensikten med en ny fleksibel alderspensjon?

- a) Hensikten er å få flere til å jobbe lenger, og rette opp skjevheter i dagens regelverk. Dagens alderspensjonsregler er ikke bærekraftige nok for fremtiden. Det fødes for få barn og gjennomsnittlig levealder blir høyere
- b) Hensikten er å få flere til å gå av med pensjon tidligere, for å redusere arbeidsledigheten blant unge mennesker
- c) Hensikten er å få potensielle uførepensjonister til å gå av med alderspensjon i stedet

2 Hvordan tjener du opp alderspensjon etter nye regler?

- a) Fra du er 18 til 75 år sparer du opp 8,1 prosent av pensjongivende inntekt, men maksimalt av 7,1 G hvert år
- b) Fra du er 13 til 75 år sparer du opp 18,1 prosent av pensjongivende inntekt, men maksimalt av 7,1 G hvert år
- c) Fra du får din første faste jobb sparer du opp 18,1 prosent av pensjongivende inntekt, men maksimalt av 7,1 G hvert år

3 Hvilken av disse påstandene er riktig?

- a) De nye opptjeningsreglene for pensjon gjelder for alle
- b) De nye opptjeningsreglene for pensjon gjelder kun for personer født 1963 og senere
- c) De nye opptjeningsreglene gjelder for alle personer født 1953 og senere, men gruppen født mellom 1953 og 1962 får en blanding av nye og gamle opptjeningsregler

4 Tillater det nye regelverket at man jobber og tar ut pensjon samtidig?

- a) Bare hvis man jobber deltid b) Ja c) Nei

5 Tidligere utbetaltes alderspensjonen fra du er 67 år. Hvor gammel må du være for å få den helt eller delvis utbetalt med den nye pensjonsordningen?

- a) 62 år b) 66 år c) 70 år

6 Levealdersjustering er et nytt begrep. Hva betyr det?

- a) Hvis du lever lenger enn gjennomsnittlig levealder, får du full pensjon frem til oppnådd gjennomsnittlig levealder, deretter får du utbetalt grunnbeløpet i folketrygden (1 G) i årlig pensjon
- b) Pensjonen din reduseres hvis du har inntekt som pensjonist
- c) Pensjonen justeres etter forventet levealder. Det betyr at dersom forventet levealder øker, må du jobbe litt lenger enn de som er eldre enn deg for å få samme pensjon

7 Når har man etter de nye reglene full opptjening av alderspensjon i folketrygden?

- a) Etter 30 år
- b) Etter 40 år
- c) Med en nye pensjonsreformen er det ikke noe som heter "full opptjening". Man tjener til pensjon så lenge man er i jobb

TJENESTEPENSJON

8 Gjelder regler for fleksibelt uttak av alderspensjon også for tjenestepensjoner?

- a) Bare for innskuddsordninger
- b) Ja
- c) Nei

9 Plikter arbeidsgiver å tilby deltidsstilling til de over 61 år som ønsker det?

- a) Ja
- b) Nei
- c) Ja, med mindre man kan vise til "vesentlig ulempe" for bedriften

Se side 23 for riktige svar

Har du verdifulle pensjonskroner liggende urørt?

Har du jobbet i det private næringsliv og byttet jobb én eller flere ganger, har du sannsynligvis fripoliser eller pensjonskapitalbevis liggende i papirbunken hjemme. Disse representerer en del av din fremtidige pensjon, og gjennom noen små grep kan du selv påvirke størrelsen på disse pensjonsutbetalingene.

Hva er et pensjonskapitalbevis?

I en bedrift med innskuddspensjon, spares det hvert år en prosentsats av lønnen din til fremtidig alderspensjon. Pengene investeres i fond som forvaltes av et livsforsikringsselskap, og når du slutter i jobben får du med deg summen av innskudd og avkastning i form av et pensjonskapitalbevis.

Hva bør jeg gjøre med pensjonskapitalbevisene mine?

Har du flere pensjonskapitalbevis spredt hos ulike forvaltere, er det fornuftig å samle disse på ett sted. Det gir deg god oversikt, enklere forvaltning av pensjonskapitalen, hvis du ønsker å styre dette selv, og pensjonsutbetalingene enkelt og greit fra ett sted.

Hva er en fripolise?

En fripolise er oppspart pensjonskapital som du får med deg når du slutter i en bedrift med ytelsespensjon. Når du velger å ta ut pensjon, blir dette en del av din pensjons-

utbetaling. Fripoliser plasseres ikke i fond etter eget valg, men i livsforsikringsselskapenes garantiportefølje. Her tilføres fripolisen en årlig garantert rente som normalt ligger på 3 prosent - 4 prosent, slik at du ved pensjonsuttak skal være sikret pensjonsrettighetene som ligger i fripolisen din.

Hva bør jeg gjøre med fripolisene mine?

Fordelene ved å samle fripolisene dine i ett selskap er de samme som med pensjonskapitalbevisene, men i tillegg sparer du kostnader. Dette fordi det er rimeligere å administrere og forvalte én samlet fripolise, enn mange fripoliser spredt rundt omkring.

Du bestemmer selv hvem som skal forvalte fripolisene og pensjonskapitalbevisene dine. Nordea har i en årrekke ligget helt i toppen blant forvalterne av pensjonsmidler. Flytter du avtalene dine til Nordea, gir dette pensjonen din mulighet for å få en pen vekst. Gå inn på nordealiv.no for å lese mer.

Nyttige tips og triks i Bedriftsdialogen

Vi får ofte henvendelser på telefon **09990** om Bedriftsdialogen. Derfor har vi samlet en del av disse spørsmålene og gitt svar på dem her.

- I historisk oversikt kan du følge med på statusen på endringer dere har lagt inn
- Fakturabilag og vedlegg finnes under nettpost. Du kan utvide søket ved å trykke på tilpass liste
- Du kan se om bedriften har midler på fond under konto/fonds
- Dersom du går via liste over medlemmer når du skal gjøre endringer, vil skjemaet være ferdig utfyllt
- Dersom bedriften har ansatte som er syke,

må du sende endring, deretter hak av for sykmelding og fyll ut skjema. Dersom den ansatte er syke i mer enn ti måneder må du melde om langvarig sykdom. Dette skjemaet finner du under andre meldinger

- Lønnsendringer kan nå gjøres tilbake i tid
- Utmelding kan ikke gjøres tilbake i tid
- Ansatte under 20 år blir meldt inn i venteregisteret
- Dersom du ikke har passord til Bedriftsdialogen, kan dette bestilles i innloggingsbilde
- Dagens dato i passordet kan man se bort ifra

Dersom du har andre spørsmål – ta kontakt med oss på **09990**.

Nordmenn elsker kaffe – og NESCAFÉ Dolce Gusto!

Nestlés virksomhet i Norge skriver seg helt tilbake til oppkjøpet av melkefabrikken på Kapp i 1898. Historien om Nestlé i Norge er både lang og mangfoldig, og mange forbinder Nestlé med barnegrøter og middagsglass. Men i fjor høst lanserte Nestlé den største satsingen i Norden på 20 år – nemlig det patenterte kaffekonseptet NESCAFÉ Dolce Gusto som består av maskiner og kapsler.

Nestlé er verdens ledende selskap innen ernæring, helse og velvære med omsetning på ca. 670 milliarder kroner, 280 000 ansatte og fabrikker eller virksomhet i nesten hvert land i verden. I Norden har Nestlé ca. 1600 ansatte, og Norge har ca. 250 ansatte med hovedkontor på Skøyen og omsetning på 1,1 milliarder kroner. Nestlé selger mat og drikke innen kategorier som barnemat, drikker, tørrvarer, frokostblandinger, iskrem, dyremat, pizza og sjokolade gjennom sterke merkevarer som NESCAFÉ, NESCAFÉ Dolce Gusto, Zoégas, Nespresso, Nesquik, Maggi, Fitness, Cheerios, Hjem-is, Purina, Pro Plan, Wagner pizza, After Eight, Lion og Smarties.



Gikk mann av huse

- Før jul gikk det norske folk mann av huse for å skaffe seg den nye, enkle kaffemaskinen for å legge den under granen. Siden har etterspørselen både etter maskiner og kapsler fortsatt i samme eventyrlige takt, forteller økonomisjef Jostein Grude i Nestlé Norge når vi møter han og HR-sjef Liv Inger Nordmo over en kopp velsmakende NESCAFÉ Dolce Gusto kaffe.

Nestlé er verdens største innkjøper av kaffebønner og har lang erfaring med kaffe-produkter av høy kvalitet. I Norge finnes mørkbrent ZOÉGAS kaffe, som filtermalt, hele bønner og espresso, instant kaffe ved NESCAFÉ og verdens første system med kapsler, Nespresso, for espressonyteren. Med nyheten NESCAFÉ Dolce Gusto, som også har kapsler for melk, blir tilbudet av kaffe-produkter komplett.

NESCAFÉ Dolce Gusto har tidligere blitt lansert i drøyt 20 markeder med stor suksess. Bare det siste året har markedet for kapselsystem vokst med 9 prosent i Europa og de to mest selgende produktene er NESCAFÉ Dolce Gusto og Nespresso.

NESCAFÉ Dolce Gusto har blitt populært fordi maskinene har et futurisk design som passer godt i det moderne kjøkkenet, og fordi systemet er komplett ved at det finnes kapsler til melk, kakao og kaffe slik at man kan lage seg en Espresso, Cappuccino, Latte eller kakao i hjemmet, og få samme kvalitet som på en kaffebar.

Nestlé bruker sitt distribusjonsnettverk i dagligvareforretninger, slik at kundene får kjøpt kaffe der de handler mat og el-artikler, og ikke er avhengige av å bestille kapslene på nettet eller fra spesialforretninger. Maskinene produseres av den italienske espressoeksperten DeLonghi og selges av Wilfa blant annet på Elkjøp, Expert, Jernia, Rema 1000 og NESCAFÉ Dolce Gustos egen nettbutikk. De samme utsalgsstedene selger også kaffekapslene.

Lange tradisjoner i Norge

Nestlé historie startet i Sveits i 1866 da Henri Nestlés utviklet den første melkebaserte barnemelken og med den reddet et prematurt barn som ikke tålte verken morsmelk eller tilgjengelige erstatninger, og som legene hadde gitt opp.

Nestlés første utenlandske fabrikkoppkjøpet ble i Norge i 1898 av fabrikk på Kapp som produserte usukret kondensert melk på boks. Viking Melk er Norges eldste dagligvareprodukt og inngår fortsatt i Nestlés produktsortiment. Viking Melk kan brukes til alt, sauser, kakebakst, vafler, karamellpudding. Den gjør fløtens jobb, men er magrere.

Nestlés samfunnsansvar – Creating Shared Value

Felles verdiskaping er Nestlé forretningsstrategi. For å ha forretningsmessig langsiktig suksess må det skapes verdier, ikke bare for aksjonærene, men også for samfunnet. Nestlé kaller denne felles verdiskapingen for Creating Shared Value, og er grunnlaget for Nestlés langvarige suksess.



Nescafé Dolce Gusto er blitt tidenes salgssuksess for Nestlé i Norge. (Foto: Nestlé Norge).

- God pensjonsordning

- Medarbeiderne i Nestlé Norge og Nespresso setter pris på å ha en god pensjonsordning, sier økonomisjef Jostein Grude og HR-sjef Liv Inger Nordmo.



Virksomheten til Nestlé og Nespresso i Norge ledes fra Skøyen i Oslo.



HR-sjef Liv Inger Nordmo og økonomisjef Jostein Grude i Nestlé Norge berømmer Nordea Liv som samarbeidspartner på pensjon.

Pensjonsordningen gir medlemmene 66 - 69 prosent av sluttlønn i alderspensjon for alle med 35 års opptjeningstid, samt ved eventuell uførhet. Ordningen har også romslige dekninger for ektefelle og barn dersom den ansatte faller fra.

Høy oppmerksomhet

- Vi har i dag underkant av 250 aktive medlemmer i vår kollektive pensjonsordning og vel 400 pensjonister, hvorav mange fra den tiden Findus var en del av Nestlé-konsernet. Grude viser til at det i løpet av 2011 ventelig blir avklart hvordan de tradisjonelle ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene i fremtiden skal tilpasses den reformerte folketrygden.

- Vi ønsker å se hva som blir vedtatt før vi foretar tilpasninger i våre avtaler. Hovedprinsippet vil likevel være å opprettholde et konkurransedyktig nivå for pensjon til våre ansatte.

Yter god service

Nestlé Norge ble kunde i Nordea Liv i 2005 etter en anbudsrunde.

- Nordea Liv har vist seg som en meget profesjonell og leveringsdyktig samarbeidspartner. Siden vi er en del av et globalt konsern blir den finansielle behandlingen og oppfølgingen av pensjonsordningen mer komplisert enn i andre bedrifter. Men både hva angår regnskapsmessige problemstillinger og generell pensjonsrådgivning yter Nordea Liv meget god service. Vi setter pris på den gode servicen vi får fra Nordea Liv. Her ønsker vi spesielt å trekke fram den gode bistanden vi får fra vår kontaktperson, sjefskonsulent Arild Lauritsen, sier Grude og Nordmo.



De leder Nordea Liv

Ledergruppen i Nordea Liv består av to kvinner og seks menn med bred faglig bakgrunn og erfaring fra norsk forsikring og finans. De fleste har hatt ledende stillinger i andre forsikringsselskaper, og har vært med i Nordea Livs ledelse fra starten i 2002.

Jørund Vandvik (55) har vært administrerende direktør i Vesta Liv og senere Nordea Liv siden 1998. Han er cand. Jur. og har lang praksis fra Hygea, Vesta Liv og Skandia Life Norge.

Tor Olav Langeland (42) har vært direktør for kundeservice i Vesta Liv og senere Nordea Liv, siden 1998. Han er siviløkonom og har praksis fra Vesta og Vesta Liv.

Anne Marit Benterud (50) har vært ansvarshavende aktuar i Nordea Liv siden 2002, og har også ansvar for produktutvikling. Hun er cand. scient. med aktuarkompetanse, og har lang praksis fra blant annet Storebrand og SpareBank 1 Livsforsikring og SpareBank 1 Fondsforsikring.

Magny Øvrebo (41) har vært finansdirektør i Nordea Liv siden 2003. Hun er siviløkonom med mastergrad innen finans, og har grunnfag i juss. Hun har praksis fra Vesta, Skandia og Nordea Link.

Bjørn Holli (41) er siviløkonom og begynte som markedsdirektør i Nordea Liv i 2007. Han arbeidet tidligere i PA Consulting Group, der han var med i den norske ledergruppen og jobbet med bank- og forsikringsaktører i Nordea, England, Polen og USA.

Jørn Bjarte Nøstdal (53) har vært økonomidirektør i Vesta Liv og senere Nordea Liv siden 1996. Han er økonom og ingeniør, og har lang praksis fra Norsk Hydro og tidligere Bergens Skillingsbank.

Bård Bjerkestrand (49) har vært direktør med ansvar for IT i Vesta Liv, og senere Nordea Liv, siden 2000. Han er IT-ingeniør og bedriftsøkonom og har lang praksis fra Cap Gemini, Vesta og Skandia.

Leif Raanes (48) har vært direktjonssekretær i Nordea Liv siden 2002. Han er cand. jur. og har praksis fra skade, livsforsikring og bank. Han har blant annet arbeidet i konsernjuridisk avdeling i tidligere Gjensidige NOR.

Driver tøff industri nesten uten sykefravær

- Å drive varmforsinking av stål er fysisk krevende. Når sykefraværet i DuoZink likevel er så lavt som 1,2 prosent skyldes det at våre medarbeidere føler stort ansvar og engasjement for bedriften. Et godt arbeidsmiljø med internasjonal bredde gir oss viktige konkurransefortrinn, sier daglig leder Bjarne Kihle.



Salgssjef Johnny Theigmann (i gul jakke) og daglig leder Bjarne Kihle i DuoZink flankert av markedssjef Nils Brodersen (t.v.) i Nordea Liv og bedriftsrådgiver Morten Nordbakken i Tryg. I bedriften vurderer man å benytte deler av et lønnstillegg til å styrke pensjonsordningen.

DuoZink ligger sentralt plassert i Borgeskogen i Stokke, i umiddelbar nærhet til E-18. Hit flyttet bedriften for fem år siden til en ny og moderne produksjonshall spesialinnredet for varmforsinking og industriell overflatebehandling av stål. DuoZink har også et datterselskap i Sellebakk i Østfold som driver tilsvarende produksjon.

- Markedet har vært tøft de siste årene og vi har vært tvunget til å redusere bemanningen.

Men nå er vi godt rustet for å betjene økende etterspørsel fra mange ulike kundegrupper. Her i Stokke er vi 16 ansatte med seks ulike nasjonaliteter, én fra henholdsvis Australia, Polen, Kroatia, Tyrkia og Irak og elleve nordmenn. I produksjonen jobbes det i to økter med fem på hvert skift. Arbeidsoppgavene er varierte og krever stor grad av årvåkenhet, siden det dreier seg om behandling av stål i bad med syredamp og temperaturer opptil 460 grader.

Har investert over 30 millioner

Bjarne Kihle er sammen med salgssjef Johnny Theigmann eier av 40 prosent av virksomheten. Helseth Invest, som har sterk industriell bakgrunn, innehar 60 prosent av aksjene.

- Investeringen i produksjonsanlegget i Stokke kom på over 30 millioner kroner. Vår filosofi er å levere kvalitet i alle ledd, og for å klare det må også medarbeiderne føle at de blir tatt godt vare på. Derfor lønnes alle over tariff, og med hensyn til arbeidstid og sosiale ordninger følger vi bestemmelsene i verksteds-overenskomsten. Dette betaler seg i form av innsats og kvalitet på utført arbeid, understreker Kihle og Theigmann.

Lønnstillegg som pensjon?

Siden all lønnsfastsettelse skjer lokalt øker også spillerommet for alternative belønningsformer. Sammen med bedriftsrådgiver Morten Nordbotten fra Tryg har markedssjef Nils Brodersen i Nordea Liv hatt informasjonsmøte for de ansatte og orientert om fordelene ved å benytte noe av fremtidige lønnstillegg til å forbedre pensjonsordningen.

DuoZink har en obligatorisk tjenestepensjonsordning, der bedriften betaler årlige innskudd på 2 prosent av lønn høyere enn 1 G. Med dagens regelverk kan innskuddene økes til 5 prosent av lønn i området 1 G – 6

G og 8 prosent av lønn i området 6 G – 12 G.
- For de ansatte i DuoZink har vi foreslått at 2 prosent av det kommende lønnstillegget heller blir benyttet til pensjon. Vi har vist at det man da eventuelt gir avkall på i lønn etter skatt ikke utgjør mer enn ca 125 kroner per uke. Innskuddet til pensjon vil derimot bli overført pensjonsordningen uten skatte-trekk og vil som følge av skattefrie avkastning i spareperioden bli et betydelig beløp når den enkelte går av med pensjon, sier Nordbotten og Brodersen.

Vil være tjent med å ha mer i bakhånd

- For bedriften spiller det rent økonomisk ingen rolle om de ansatte tar ut hele lønnstillegget på vanlig måte eller setter av en del til pensjon. Men ikke minst som følge av at det nå er blitt mulig å ta ut pensjon fra folketrygden allerede ved fylte 62 år er det ingen tvil om at mange ser seg tjent med å ha noe mer i bakhånd enn dersom pensjons-sparingen gjennom jobben begrenses til minimumsløsningen, fremholder Bjarne Kihle.

Om medarbeiderne i DuoZink velger å benytte deler av lønnstillegget til økning av pensjonsinnskuddet blir avgjort til høsten.
- På vårparten har vi det for travelt til å drive lønnsforhandlinger. Men når vi kommer til oktober regner jeg med at vi kommer frem til en løsning alle vil si seg tilfreds med, avslutter Bjarne Kihle i DuoZink.

Beskytter stål mot korrosjon

Varmforsinking er en effektiv og tilnærmet vedlikeholdsfri metode for å beskytte stål mot korrosjon. Zinkbelegg forlenger stålets levetid betraktelig. Ingen annen overflatebehandling gir samme korrosjonsbeskyttelse vedheft og slitestyrke som varmforsinking. Varmforsinket stål kan i tillegg våt- eller pulverlakeres som gir konstruksjonen ytterligere beskyttelse samtidig som man står fritt med hensyn til fargevalg. Varmforsinking brukes til korrosjonsbeskyttelse av stålbjelker til bygninger, lyktestolper, rekkverk, auto-vern og i en rekke andre sammenhenger. I bil-, båt-, tog- og flyindustrien brukes forsinking til å øke sikkerheten.



I DuoZink behandles stål i bad med temperaturer opp til 460 grader for å gi beskyttelse mot korrosjon. Bildet viser Jesse Julius Cronin (t.v.) fra Australia og Karzan Hussein fra Irak som utfører en slik arbeidsoperasjon.

- Kundens opplevelse betyr alt!

- "Positive kundeopplevelser" er en av Nordeas tre verdier. Den innebærer at det i alle deler av konsernet må tenkes og handles med kunden i sentrum. Vi må forstå kundens behov og gjøre det vi kan for å innfri og helst overgå deres forventninger. Ved å levere profesjonelt skaper vi også langvarige og gode kundeforhold, sier administrerende direktør Jørund Vandvik.



Administrerende direktør Jørund Vandvik.

- Hva gjør dere i Nordea Liv for å gi verdien "Positive kundeopplevelser" konkret innhold?

- Vi har lagt ned mye arbeid og ressurser i å forenkle våre produkter og tjenester og måten disse blir solgt på. To av våre viktigste distribusjonskanaler er Nordea Bank og Tryg Forsikring, og ved å integrere våre leveranser med kundens øvrige finansielle og forsikringsmessige behov bidrar vi til å effektivisere tidsbruken hos kunden. For bedriftskundene betyr det for

eksempel at man kan gå inn i vår Bedriftsdialog og gjøre endringer i avtaler for de ansattes tjenstepensjoner og personforsikringer samtidig. Vi tilbyr også bedriftskundene elektronisk ajourhold. Det betyr at når det gjøres endringer i de ansattes lønninger så blir det parallelt foretatt ny premieberegning i pensjonsordningen – helt automatisk.

- Mange vil likevel hevde at pensjon er komplisert?

- Det forstår jeg godt. Derfor setter vi oss

kontinuerlig nye mål for hva vi ytterligere kan gjøre for å forenkle prosedyrer og løsninger som berører kunden. Som nummer tre i markedet for privat pensjonsforsikring i Norge innehar Nordea Liv den viktige utfordrerposisjonen. Skal vi lykkes med å fortsette den kontinuerlige fremgangen vi har hatt de senere årene må vi derfor også være den mest innovative aktøren.

- Kundene kan fra og med i år velge når de skal ta ut pensjonen sin etter fylte 62 år. Hvordan skal dere klare å håndtere mange ulike ønsker på en måte som gjør at det etterlatte inntrykket hos alle blir positivt?

- Det kan jeg love er alt annet enn "piece of cake". Det må nemlig foretas svært mange endringer i et IT-system som har vært laget for å håndtere utbetaling av pensjon i like store porsjoner fra og med fylte 67 år til nå å skulle innfri alle mulige individuelle ønsker; hos noen fra den dagen de blir 62 år til dem på motsatt ende av skalaen som velger å vente med pensjon til de blir 75 år – eventuelt også med varierende størrelse på utbetalingene gjennom pensjonstilværelsen. Vi har frist på oss til 30. juni i år med å få alt på skinner, og det jobbes knallhardt med å få alle detaljer på plass. Vi setter vår ære i at kundene skal kunne få velge akkurat den pensjons"menyen" de ønsker – uten å ofre våre systemutfordringer en tanke.



- Hvilke fordeler har kundene av at Nordea Liv tilhører Nordens største finanskonsern?

- For kundene har det stor betydning at vi drar nytte av Nordens desidert største og mest kompetente forvaltningsmiljø. Å forvalte pensjonsmidler innebærer et enormt ansvar, og det er vi oss bevisst enten det dreier seg om pensjon med garantert rente eller når kunden selv bærer investeringsrisikoen. Alle som følger med vet at Nordeas profesjonelle kapitalforvaltning over tid også gir meget gode resultater sammenlignet med konkurrentene.

- Kravene til livselskapenes egenkapital blir tøffere. Hva betyr det for kundene i Nordea Liv?

- De nye Solvens II-reglene, som trer i kraft i 2013, illustrerer en annen fordel ved å være tilknyttet Nordea. Vi er grunnleggende posi-

tive til myndighetenes nye kapitalkrav fordi disse i større grad er knyttet til de forpliktelsene livselskapene har i forhold til kundene, og i mindre grad på hvilke instrumenter pensjonsmidlene til enhver tid er plassert i. Dette vil bidra til større fokus på den reelle risikoen i vår bransje, og dermed også gi en riktigere prising av ulike produkter. For oss, og dermed også for kundene, bli tilpasningen til de nye kapitalkravene mindre krevende fordi vi inngår i et stort finanskonsern der eiers kapital lettere kan flyttes dit den til enhver tid gjør størst nytte. Nordeas størrelse blir derfor i denne sammenheng en "usynlig", men likevel svært viktig tilleggsverdi våre kunder nyter godt av.

Vær aktiv og bruk kroppen!

En av årsakene til pensjonsreformen er at vi stadig lever lenger. Siden 1967 har gjennomsnittlig levealder økt med 5 år. I tillegg pensjonerer vi oss tidligere enn før. I 1967 var gjennomsnittlig pensjonsalder 64 år, nå er den i underkant av 60 år. Det betyr at vi har enda flere år som pensjonister. For å få mest mulig ut av denne tiden, er det viktig at man har en sunn livsstil. I dette nummeret har vi snakket med personlig trener, Helen Rønneberg.



Helene Rønneberg har alltid vært aktiv. Hun tok sitt første aerobic kurs som 15-åring, og visste allerede da at hun ville jobbe med å motivere folk til å trene. Siden den gang, som er 23 år siden, har hun jobbet med trening. Rønneberg er sertifisert Personlig Trener og kostholdsveileder gjennom Akademiet for Personlig Trening. – Kropp fasinerer meg, sier Rønneberg. – Vi er et resultat av våre valg. Vi er utstyrt med en fantastisk kropp og tar vi nok vare på den, er den en enorm maskin. Jeg elsker å jobbe med mennesker, motivere, inspirere og drive dem til å ta vare på seg selv og sin kropp.

- Har du noen tips til enkle ting man kan gjøre i hverdagen for å leve sunnere?

- Det er å være mer aktiv. De fleste av oss er altfor inaktive i det livet vi lever. Det meste av hva vi gjør er sittende. Husk at kroppen er laget for å være aktiv hele dagen. Gå eller sykle i stedet for å kjøre. Gå av ett busstopp tidligere, ta trappene i stedet for heis. Spis mer grønnsaker, grove kornprodukter, fisk og kylling. Et annet tips er å spise oftere – de fleste spiser for sjeldent og store porsjoner. Da får vi et svært uregelmessig blodsukker som gir negativ utslag på helsen. Unngå dette med å spise lite og ofte. Unngå sukker så godt som mulig – sukker er en stor fiende. I tillegg bør man styre unna fine kornsorter.

- Hvordan skal man klare å holde seg sprek? Hvor mye trening trenger man?

- Det er et litt vanskelig spørsmål å svare på, da det er store individuelle forskjeller, mål og behov. Det jeg synes er viktig er å opprettholde full bevegelse og stabilitet. Det vil si å kunne bevege alle ledd fullstendig. Det er mange som sliter på grunn av det livet vi lever, begrensede bevegelser og krav vi stiller kroppen. Det fører til mye "vondter". Derfor er bevegelsestrening og stabilitetstrening viktig, det legger grunnlaget for alt annet du har lyst til å gjøre, både på trening og i dagliglivet. Jeg synes at kroppen vår fortjener å få være i aktivitet og bli brukt. Husk at muskler er en ferskvare som må brukes for å opprettholdes. Jeg synes det er et minimum å trene tre timer i løpet av uken, i tillegg til hverdagsaktivitetene. Det er viktig at man presser seg selv litt og kommer litt utenfor komfortsonen. Det er da kroppen bygger seg sterkere for å tåle mer. Her vil jeg anbefale alle å få hjelp av en dyktig personlig trener. Det kan gi deg mye!

- Hva er det viktigste å fokusere på for å ha en sunn tilværelse?

- Være lykkelig og glad med deg selv og din kropp. Du er unik og fortjener det. Lykke til med treningen!



Nøkkeltall 2006 - 2010

Nordea Liv NOK mill.	2006	2007	2008	2009	2010
Forvaltningskapital	40 208	45 291	42 022	47 367	52 300
Forfalte premier	5 753	5 567	4 325	4 916	4 845
Premieinntekter	6 209	7 288	5 305	6 676	6 117
Nøkkeltall livsforsikring					
Kapitalavkastning I	8,1 %	10,2 %	0,3 %	4,9 %	4,8 %
Kapitalavkastning II	8,3 %	8,9 %	-2,1 %	6,2 %	5,7 %
Kapitalavkastning III	6,5 %	8,2 %	-0,5 %	6,1 %	5,5 %
Kapitaldekning	14,7 %	12,2 %	15,3 %	14,4 %	15,7 %
Solvensmargin	250 %	253 %	232 %	220 %	243 %
Balansesammensetning					
Aksjer*	20 %	20 %	8 %	10 %	11 %
Obligasjoner - virkelig verdi	24 %	19 %	21 %	27 %	22 %
Obligasjoner - til amortisert kost	34 %	33 %	45 %	42 %	45 %
Eiendom	17 %	20 %	24 %	20 %	20 %
Annet	5 %	8 %	2 %	1 %	2 %
Definisjoner					
Kapitalavkastning I: Realiserte finansinntekter inklusiv opp-/nedskrivning av faste eiendommer					
Kapitalavkastning II: Som kapitalavkastning I inklusiv endring i merverdier på finansielle omløpsmidler					
Kapitalavkastning III: Som kapitalavkastning I inklusiv endringer i merverdier totalt					
* Reell aksjeeksponering ved utgangen av 2010 er 15 prosent					

Svar på spørsmålene på side 12

1: a 2: b 3: c 4: b 5: a 6: c 7: c 8: b 9: c



Livsforsikringselskapet Nordea Liv Norge AS
Folke Bernadottes vei 38
Postboks 7078
5020 Bergen

Telefon: 09990
www.nordealiv.no