

# Slik får bedriften best mulig pensjonsordning



## Slik får bedriften best mulig pensjonsordning

Norske bedrifter er lovpålagt å spare til pensjon for sine ansatte. Ønsker du å finne best mulig pensjonsordning for bedriften og dine ansatte må du vurdere følgende forhold:

1. Enkelhet
2. Likviditetseffekt
3. Langsiktig forvaltningsstrategi
4. Pris - Hva får bedriften og de ansatte for pengene
5. Hvor mye bedriften kan eller bør spare for sine ansatte

Det viktigste for bedriften og de ansatte er at de får best mulig pensjon for de pengene som spares. Da må pensjonssparingen plasseres i en langsiktig investeringsprofil med en veldig høy aksjeandel.



### 1. Enkelhet

For at pensjon skal bli best mulig for bedriften må håndteringen av den være automatisert. Da blir alt enklere og riktigere! Duvi leser lønnsdata hver måned direkte fra bedriftens regnskapssystem og sikrer dermed riktig sparing! Ingen eller feil sparing kan føre til store ekstraregninger, merarbeid og ansvar for bedriften. Bedriften bør også sikre seg at den får en transparent og oversiktlig faktura.



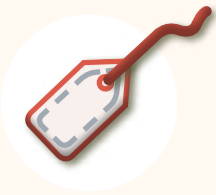
### 2. Likviditetseffekt

Foretrekker bedriften å betale på forskudd eller etterskudd? Hos noen pensjonsselskaper må bedriften spare til pensjon for sine ansatte tre til seks måneder i forveien. Hos Duvi bruker vi lønnsgrunnlaget fra forrige måned for å beregne pensjonssparingen. Det betyr at bedriften får en etterskuddsvis fakturering som gir bedre oversikt og en positiv likviditetseffekt.



### 3. Langsiktig forvaltningsstrategi

Velger bedriften Duvi Langsiktig i pensjonsordningen gir bedriften de ansatte en mye bedre pensjon uten at det koster bedriften mer penger. Duvi Langsiktig har langsiktig forvaltningsstrategi med en høyere aksjeandel enn det som er et vanlig valg hos andre pensjonsselskaper. En langsiktig pensjonsløsning kan over et arbeidsliv gi en vesentlig økning i pensjonen til den ansatte. [Les mer om Duvi Langsiktig her.](#)



#### 4. Pris - Hva får bedriften og de ansatte for pengene

Pensjonsinnskuddet og kostnadene med den, betales i sin helhet av arbeidsgiver. De kan trekkes fra som kostnader i regnskapet og arbeidstaker betaler ikke skatt før pengene blir tatt ut av pensjonsordningen.

Pensjonsregningen er delt i fire deler:

- Den største delen av regningen er selve **pensjonssparingen**, pengene som spares for dine ansatte. Dette beløpet bestemmer bedriften innenfor bestemte rammer og er uavhengig av pensjonsleverandør. Den delen av prisen som varierer er administrasjons- og forvaltningskostnadene, samt innskuddsfritakspremien.
- **Administrasjonskostnaden** er som navnet tilsier den betalingen pensjonsselskapet tar for å administrere pensjonsordningen. Oppsettet vil variere mellom ulike pensjonsselskap. Hos Duvi settes administrasjonskostnaden per ansatt. De ti første ansatte koster 500 kroner, fra 11 til 15 ansatte koster de 450 kroner og over 16 ansatte er prisen 300 kroner. Prisene er per ansatt og Duvi gir en prisgaranti for bedrifter under 30 ansatte.
- **Forvaltningskostnaden** er det beløpet pensjonsselskapet tar for å forvalte de pengene som er spart for de ansatte, samt fondsforvalters avgift angitt i fondene som inngår i spareprofilen. Hos Duvi er dette honoraret er 0,65 prosent, både i Duvi Langsiktig og i Duvi Kortsiktig.
- **Innskuddsfritakspremien** er en lovpålagt forsikringsordning som skal sikre at det blir spart pensjonspenger for ansatte som blir uføre. Denne premien vil variere ut fra lønn og alder hos ansatte. Har du en minimumspensjon på to prosent vil premien ofte ligge et sted mellom 250 og 500 kroner per ansatt.

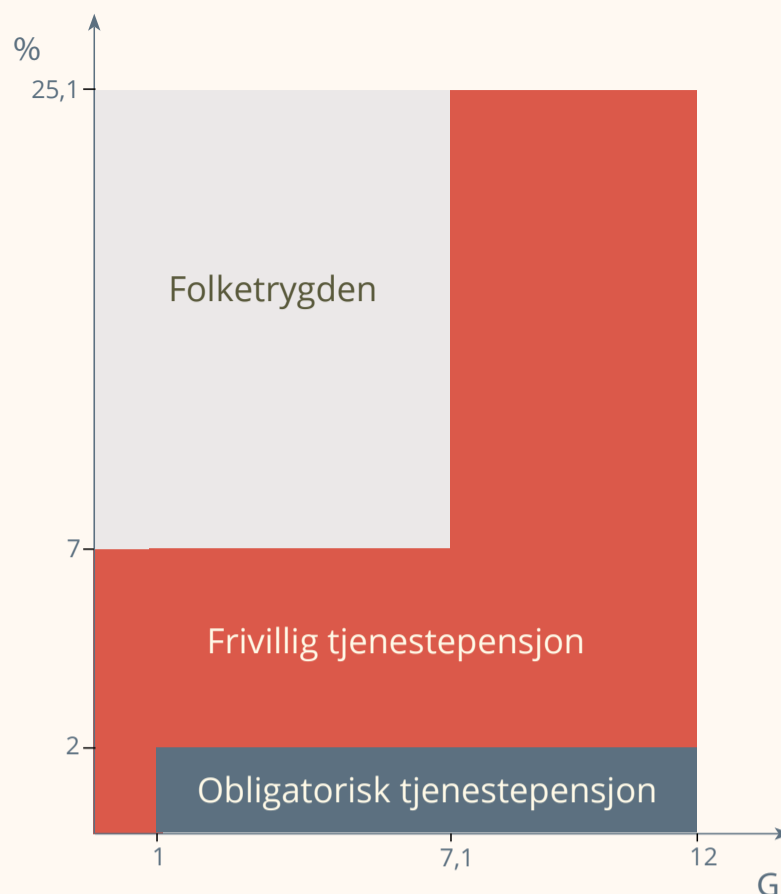


#### 5. Hvor mye bedriften kan eller bør spare for sine ansatte?

Bedriften plikter å spare til pensjon for lønn mellom 1 og 12 G på minimum to prosent av lønnsgrunnlaget. Bokstaven G er en forkortelse for folketrygdens Grunnbeløp og er en sentral størrelse i pensjon- og trygdesystemet. G fastsettes av stortinget én gang i året og var per 1. mai 2019 på 99 858 kroner.

Minimumspensjonen er illustrert i den nederste delen i grafen under. For bedriften betyr det at man setter av minimum to prosent av lønnen til pensjon for ansatte som tjener mellom 99 858 kroner og 1 162 96 kroner. Dermed blir pensjonskostnaden rundt 1,8 prosent av lønnsgrunnlaget. Halvparten av norske bedrifter i privat sektor velger innskuddspensjon med de laveste satsene.

Den andre halvparten av bedriftene forholder seg til begrensningen - hvor mye som maksimalt kan spares til pensjon. Men pass på, hovedregelen er at spareordningen skal være lik for alle. Det er lov å spare inntil syv prosent av lønnsgrunnlaget fra første krone opp til 7,1 G og opp til 25,1 prosent for lønn mellom 7,1 og 12 G. Bedriften må spare to prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Dette er illustrert i



grafen:

### Hvordan sparer norske bedrifter?

Halvparten av bedriftene i privat sektor som er omtalt i en rapport fra finansdepartementet\* velger obligatorisk tjenestepensjon på to prosent av lønn mellom 1 G og 12 G. De aller fleste bedriftene setter ikke av pensjon i intervallet 0 til 1 G. Det betyr at gjennomsnittlig pensjonskostnad ligger lavere enn to prosent av lønnskostnadene.

Rapporten viser at bedriftene med bedre ordninger legger seg tett på hva de kan spare. Har bedriften pensjon fra første krone, er det flere bedrifter med en innskuddssats på syv prosent enn to prosent. Nesten 60 prosent av disse har en sats på over fem prosent.

\*Rapport fra arbeidsgruppe om tjenestepensjon 2016

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/rapport-fra-arbeidsgruppe-om-tjenestepensjon/id2524509/>

### Gir du mer enn minimum - fortell om det

Innskuddspensjonsordningen er enkel, og de fleste bedriftene velger minimumsløsningen. Men det er mulig å gi en bedre pensjonsløsning til de ansatte. Man kan både spare fra første krone og bruke satser som går over minimum. Hva som er riktig blir en sak mellom arbeidsgiver og de ansatte i bedriften. Hvis bedriften sparer mer penger for de ansatte enn minstekravet, bør det fortelles til de ansatte. Bedriften ligger da over snittet og kan bruke det som en av bedriftens frynsegoder.

Uansett hvor mye bedriften sparer for de ansatte, er det viktigste at det blir best mulig pensjon for de pengene som er spart. Da må pensjonssparingen finne sted i en langsiktig investeringsprofil med en veldig høy aksjeandel.

### Noen enkle regneeksempler

Størstedelen av pensjonsregningen går til de ansattes pensjonssparing. Hvis bedriften velger å øke sparingen vil det øke sparingen til de ansatte. Samtidig vil innskuddsfritakspremien øke. Administrasjonskostnaden er fast uansett spareordning og forvaltningskostnaden vil få en begrenset

økning etterhvert som flere penger spares.

I tabellene under har vi en bedrift med ti ansatte, med en gjennomsnittsalder på 45 år hvor alle tjener 500 000 kroner. Den billigste pensjonsløsningen vil koste bedriften like over 90 000 kroner. Beløpene er for år én. For år to vil forvaltningshonoraret øke i antall kroner, da grunnlaget er pengene som er spart i år én og to.

<b>Eksempelbedrift 1</b>	<b>Minimum (2 prosent)</b>	<b>Medium (5 prosent)</b>	<b>Maksimum (7 + 25,1%)</b>
Sparing til ansatte	81 240	203 160	284 400
Innskuddsfritakspremien	4 120	10 280	14 000
Administrasjonskostnad	5 000	5 000	5 000
Forvaltningskostnad	264	660	924
Sum første året	90 624	219 100	304 724
Årlig sparing for den ansatte	8 127	25 000	35 000

<b>Eksempelbedrift 1 Med sparing fra første krone</b>	<b>Minimum (2 prosent)</b>	<b>Medium (5 prosent)</b>	<b>Maksimum (7 + 25,1%)</b>
Sparing til ansatte	99 960	249 960	350 040
Innskuddsfritakspremien	5 060	12 660	17 710
Administrasjonskostnad	5 000	5 000	5 000
Forvaltningskostnad	324	816	1 140
<b>Sum første året</b>	<b>110 344</b>	<b>268 436</b>	<b>373 890</b>
Årlig sparing for den ansatte	10 000	29 681	41 554

I tabellen under har vi en bedrift med fem ansatte, med en gjennomsnittsalder på 45 år hvor fire tjener 500 000 kroner og én tjener 800 000 kroner. Minimumsløsningen har ikke sparing fra første kroner, medium og maksimumsløsning har sparing fra første krone.

Den billigste pensjonsløsningen vil koste bedriften like over 110 000 kroner. Beløpene er for år én. For år to vil forvaltningshonoraret øke i antall kroner, da grunnlaget er pengene som er spart i år én og to.

<b>Eksempelbedrift 2</b>	<b>Minimum (2 prosent)</b>	<b>Medium (5 prosent)</b>	<b>Maksimum (7 + 25,1%)</b>
Sparing til ansatte	99 960	249 960	350 040
Innskuddsfritakspremien	5 060	12 660	17 710
Administrasjonskostnad	5 000	5 000	5 000
Forvaltningskostnad	324	816	1 140
<b>Sum første året</b>	<b>110 344</b>	<b>268 436</b>	<b>373 890</b>
Årlig sparing for de med 500 000 kroner i lønn	8 127	29 681	41 554

Eksempelbedrift 2	Minimum (2 prosent)	Medium (5 prosent)	Maksimum (7 + 25,1%)
Årlig sparing for de med 800 000 kroner i lønn	14 127	40 000	80 470

## Det enkleste er innskuddspensjon

I privat sektor er innskuddspensjonen den vanligste og enkleste formen for pensjon. For bedriften betyr innskuddspensjon mindre ansvar, samt enklere og billigere administrasjon.

Den gir bedriften forutsigbare pensjonskostnader sammenlignet med andre pensjonsordninger. Innskuddet betales inn på en pensjonskonto for hver arbeidstaker som selv har ansvaret for eventuelt å velge mellom alternative investeringsalternativer.

Alternativet til en innskuddspensjon er en ytelsespensjon, hvor arbeidsgiver har ansvaret for en pensjon som en prosentandel av lønnen når den ansatte går av med pensjon. Denne ordningen er mindre forutsigbar og på vei ut. Et tredje alternativ er en hybridpensjonsordning. Den er en mellomting mellom ytelsespensjon og innskuddspensjon, men den er lite utbredt.



Duvi AS  
Adolph Tidemands gate 55, 2000 Lillestrøm  
Tlf: +47 64 80 80 64  
[ks@duvi.no](mailto:ks@duvi.no)

[www.duvi.no](http://www.duvi.no)