

Slik får bedriften billigst mulig pensjonsordning

dwi
PENSJON

Slik får bedriften billigst mulig pensjonsordning

En pensjonsordning er en lovpålagt ytelse som bedriften gir sine ansatte. Du får her oppskriften på hvordan bedriften kan holde pensjonskostnadene lavest mulig. Ordningen kan alltid utvides hvis man ønsker det.

Er bedriften opptatt av pris må den vurdere følgende forhold når den skal velge pensjonsløsning:

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| 1. Pris | 3. Hva bedriften får for pengene |
| 2. Likviditetseffekt | 4. Hva bedriften gir de ansatte |



1. Pris

Pensjonsregningen er delt i fire deler.

- Den største delen er **selve pensjonssparingen**, pengene som går inn på dine ansattes konto. Lovpålagt minimum er beskrevet lenger ned i teksten, og den vil være lik hos alle pensjonsleverandørene. Den delen av prisen som vil variere er administrasjons- og forvaltningskostnadene, samt innskuddsfritakspremien.
- **Administrasjonskostnaden** er den betalingen pensjonsselskapet tar for å administrere pensjonsordningen. Oppsettet vil variere mellom ulike pensjonsselskap. Hos Duvi settes administrasjonskostnaden per ansatt. De ti første koster 500 kroner, fra 11 til 15 ansatte 450 kroner og over 16 ansatte er 300 kroner. Prisene er per ansatt og vi 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 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 ligge mellom 250 og 500 kroner per ansatt.



2. Likviditetseffekt

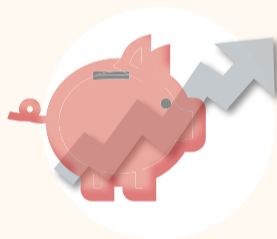
Ønsker pensjonsselskapet at bedriften skal spare på forskudd eller etterskudd? Hos noen pensjonsselskaper må du spare til pensjon for dine ansatte tre måneder i forveien. Hos Duvi bruker vi lønnsgrunnlaget fra forrige måned for å beregne pensjonssparingen. Det betyr at bedriften din får en etterskuddsvis fakturering som gir bedriften din en **positiv likviditetseffekt på fire måneder**.



3. Hva får bedriften for pengene

Velger bedriften en pensjonsløsning hvor **sparingen beregnes på grunnlag av lønnsfilene** gir det bedriften en sikkerhet for at det settes av riktig beløp på pensjonskontoen til de ansatte. For ledelsen og styret betyr det at man slipper å tenke på det ansvaret som kan oppstå hvis det ikke spares eller spares feil. For administrasjonen betyr det at man slipper å tenke over inn- og utmeldinger i andre lister enn lønnsfilen. Men slutter en ansatt må personen meldes ut av pensjonsordningen, og da skal man skrive ut et pensjonskapitalbevis.

Hos Duvi får du en **transparent og oversiktlig** faktura.

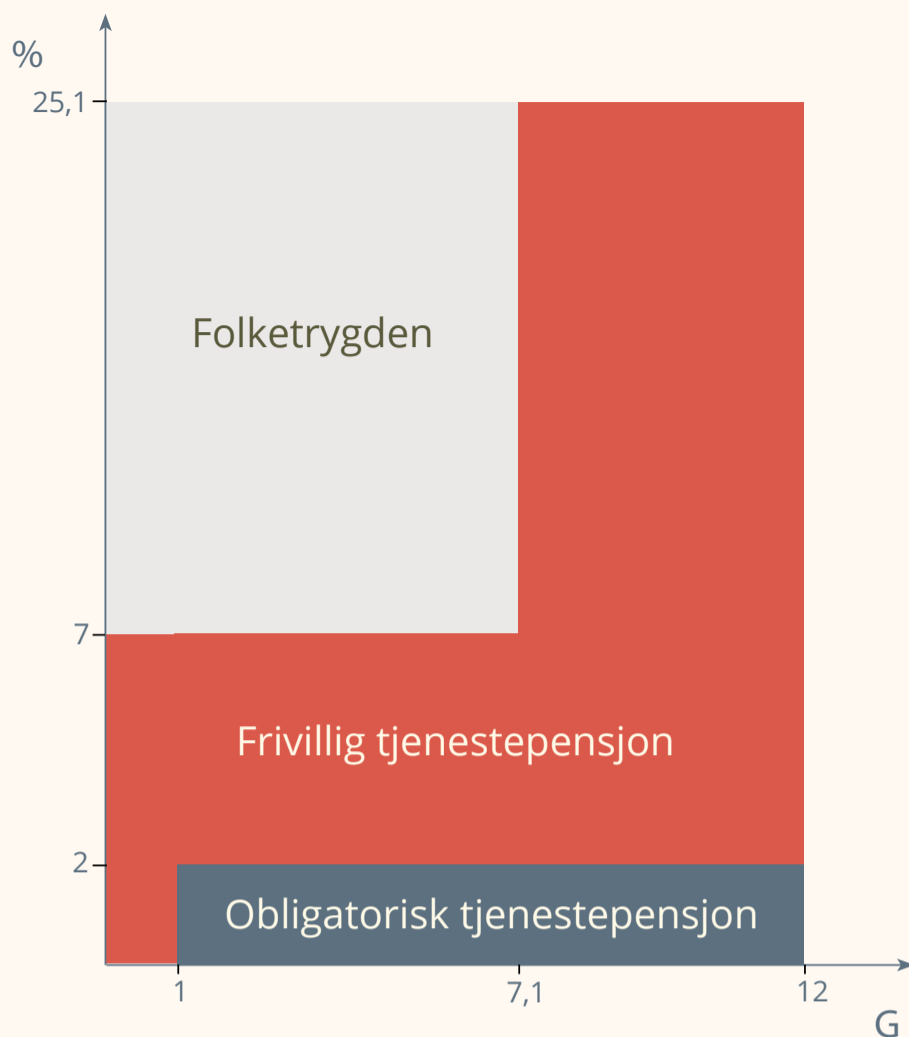


4. Hva bedriften gir de ansatte

Velger bedriften Duvi Langsiktig gir bedriften de ansatte **bedre pensjon uten at det koster bedriften mer penger**. Duvi Langsiktig gir de ansatte 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.](#)

OTP - Lovpålagt minimumssparing

Loven om Obligatorisk Tjenestepensjon (OTP) definerer hvor mye bedriften plikter å sette av til tjenestepensjon for den enkelte arbeidstaker. Halvparten av norske bedrifter i privat sektor velger innskuddspensjon med de laveste satsene.



For lønn mellom 1 og 12 G skal det settes av minimum to prosent av lønnsgrunnlaget. Bokstaven G er en forkortelse for folkestrygdens Grunnbeløp og er en sentral størrelse i pensjons- og trygdesystemet. G justeres av Stortinget hver 1. mai i takt med lønnsøkningen og har per 1. mai 2019 ligget på 99 858 kroner.

For bedriften betyr det at man setter av to prosent av lønnen til pensjon for ansatte som tjener mellom 99 858 kroner og 1 162 96 kroner. Dermed blir pensjonskostnaden like over 1,8 prosent av lønnsgrunnlaget.

Pensjonspremien og kostnadene betales i sin helhet av arbeidsgiver. Ordningen må være lik for alle i bedriften. I tillegg til pensjonsordningen er det lovpålagt med en forsikringsordning som sørger for at det fortsatt blir innbetalt innskudd selv om den ansatte blir arbeidsufør.

Et enkelt regneeksempel

En bedrift med ti ansatte, med en gjennomsnittsalder på 45 år, og en snittlønn på 500 000 kroner vil med en årlig minimumspensjonsløsning koste bedriften rundt 92 000 kroner. Av dette beløpet går størstedelen til de ansattes pensjonssparing.

Eksempelbedriften	NOK
Sparing til ansatte	80 600
Administrasjonskostnad	5 000
Forvaltningskostnad	270
Innskuddsfritakspremien	5 600
Sum første året	92 370

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 for bedriften og på vei ut.

Et tredje alternativ er en hybridpensjonsordning Den er en mellomting mellom ytelsespensjon og innskuddspensjon, men den er foreløpig lite utbredt.



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

www.duvi.no