

Modern en flexibel pensioen voor werkgevers



In dit webinar

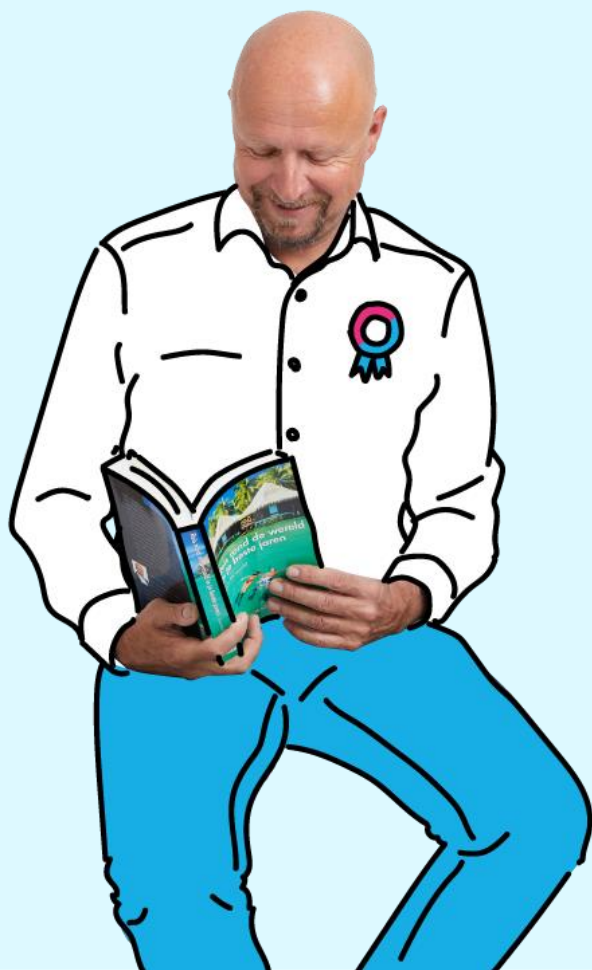
- Het Nederlandse pensioenstelsel
- Verschil tussen traditioneel (2^e pijler) pensioen en de 3^e pijler
- Waarom BrightPensioen
- Gevolgen pensioenakkoord

Even voorstellen



Sjaak Zonneveld





Mijn missie

Een eerlijk
pensioenstelsel!



Karin's missie

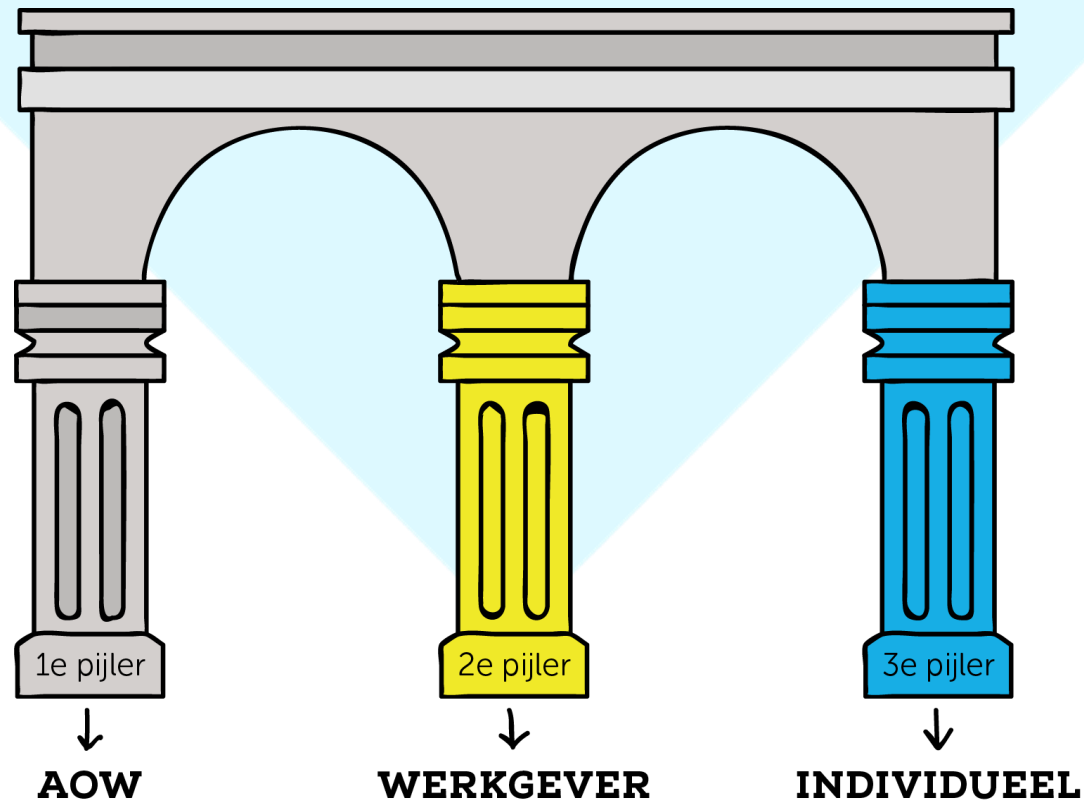
Een eerlijk
financieel stelsel!

Onze missie



Een eerlijker
**financieel- en
pensioenstelsel!**

Hoe werkt het pensioenstelsel?

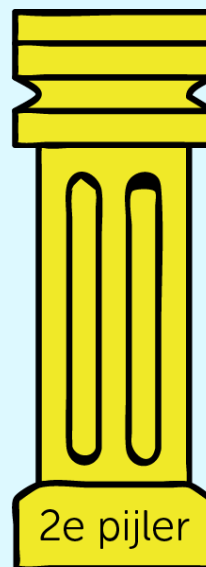


2^e pijler

Pensioenfondsen



- Ongeveer 75%
- Traditionele beroepen
- Verplicht via CAO
- Collectieve pot (uitkeringsregeling, 'defined benefit')
- Doorsneepremie
- Maatschappelijke doelstelling, geen winstmaximalisatie



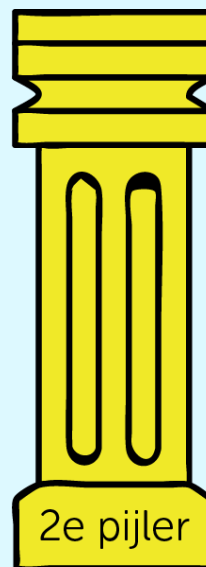
WERKGEVER

2^e pijler

Pensioenfondsen



- Ongeveer 75%
- Traditionele beroepen
- Verplicht via CAO
- Collectieve pot (uitkeringsregeling, 'defined benefit')
- Doorsneepremie
- Maatschappelijke doelstelling, geen winstmaximalisatie



WERKGEVER

Verzekeraar/ PPI



- Ongeveer 25%
- 'Nieuwere sectoren'
- Vrije keuze uitvoerder
- Premieregeling, 'defined contribution'
- Gestaffelde premie
- Winstdoelstelling

856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op



Beeld Colourbox

Ruim 850.000 werknemers bouwen via hun werkgevers geen pensioen op. Dat zijn er bijna vier keer zoveel als de overheid lange tijd dacht.

De Witte Vlek: zo maken wij hem kleiner



Door Redactie
21 februari 2020



Honderdduizenden werknemers! Een verbijsterend aantal. Al deze mensen bouwen geen pensioen op. We noemen hen de Witte Vlek. Hoe kan dit en wat kunnen we er tegen doen?



De Stichting van de Arbeid onderzoekt dit en zegt dat we bijvoorbeeld goede pensioenregelingen moeten afspreken in cao's en in de bedrijven. Ook kunnen pensioenfondsen een handje helpen.

1: Inflexibel

Alle medewerkers moeten verplicht meedoen (ook medewerkers met andere nationaliteit).
De premie voor de inleg staat vast.
Er wordt geen rekening gehouden met individuele wensen en het pensioen verhuist niet mee met de medewerker.



2: Complexiteit

De tweede pijler en alle regels die daarvoor gelden maken dat dit complex is. Tevens zijn er vaak verzekeringsproducten gekoppeld.

Daarom is er normaal gesproken ook altijd een adviseur bij betrokken. Die doet advies, premieberekeningen en onderhoudt de regeling.



3: Kosten

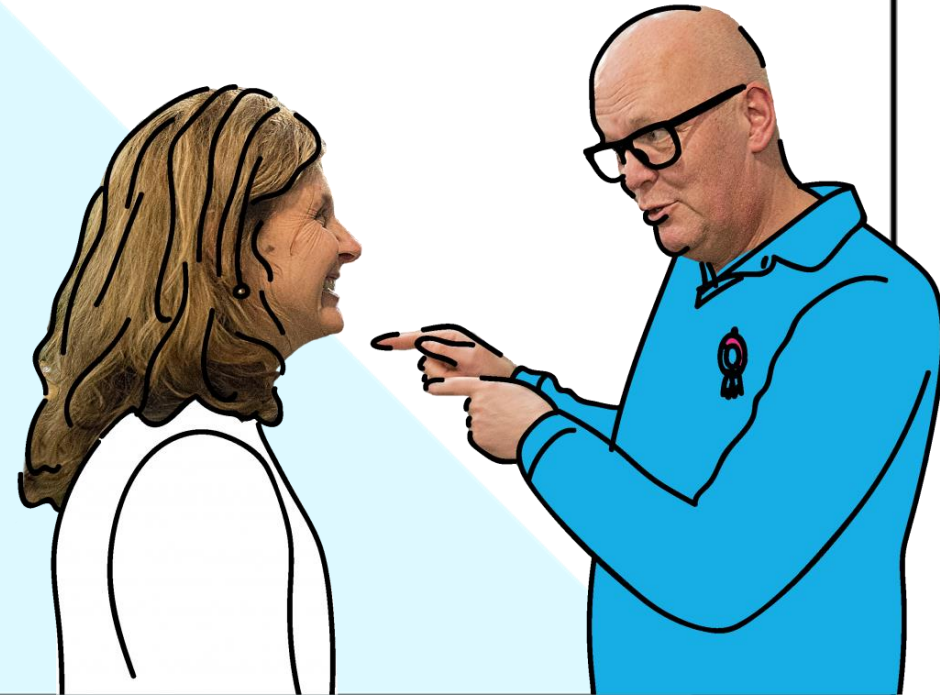
Een pensioenregeling starten is duur. Naast het feit dat je voor alle medewerkers premie moet betalen zijn er ook overheadkosten. Voor advies, administratie, wijzigingen in de regeling.

Onder andere doordat pensioen in de tweede pijler zo complex is.



4: Verantwoordelijkheid

Steeds meer werkgevers vinden het niet zo zeer hun verantwoordelijkheid. Ze willen best bijdragen aan het pensioen van hun medewerkers, maar geloven meer in eigen verantwoordelijkheid en vrije keuzes voor de medewerkers.



5: Risico's

Een pensioenregeling in de tweede pijler valt onder de pensioenwet. Dit brengt veel regels en verantwoordelijkheden met zich mee.

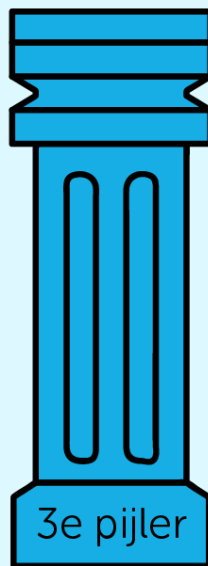
Eenmaal begonnen aan pensioen is er geen weg meer terug. De rechten van medewerkers zijn in Nederland goed beschermd.



3^e pijler

Kenmerken

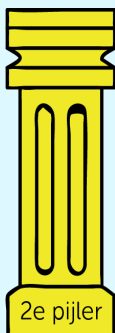
- Voor mensen zonder pensioen en voor wie wat extra wil doen
- Altijd vrijwillig
- Altijd een individuele pot vermogen
- Pot gaat bij overlijden naar nabestaanden
- Eenvoudiger dan 2^e pijler
- Flexibeler dan 2^e pijler
- Ook arbeidsongeschiktheid



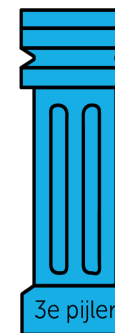
INDIVIDUEEL

Uitkeringen

- Zowel voor of na AOW-leeftijd
- Minimaal 5 jaar, max levenslang



Verschillen



- Collectieve regeling, vaak verplicht
- Werkgever verantwoordelijk
- Valt onder pensioenwet
- Alle medewerkers moeten meedoen, alleen met afstandsverklaring niet
- Bij overlijden vervalt pensioen aan verzekeraar, tenzij verzekering afgesloten
- Werkgever legt in van bruto loon
- Uitkering: staat vast, levenslang

- Individuele rekeningen, nooit verplicht
- Medewerker zelf verantwoordelijk
- Valt onder Wft (Wet op het financieel toezicht)
- Keuze aan wie de werkgever het aanbiedt, niemand is verplicht mee te doen
- Bij overlijden vervalt pensioen aan wettelijke erfgenamen
- Inleg uit netto loon, belastingteruggave
- Uitkering flexibel

BrightPensioen

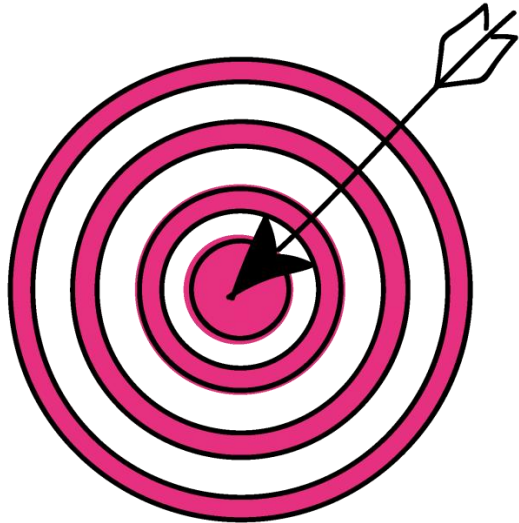


Visie

“Iedere Nederlander zou - naast een bankrekening - een eigen, individuele pensioenrekening moeten hebben.

Op de een wordt je salaris gestort en op de andere je pensioenbijdrage. Een werkgever bepaalt immers ook niet bij welke bank de medewerkers bankieren.”

Missie



- De beste pensioenaanbieder van Nederland worden
- Het financiële stelsel veranderen in een eerlijker en duurzamer stelsel
- Nederland pensioen en financieel bewust maken

Voor wie is BrightPensioen?



Zzp'ers

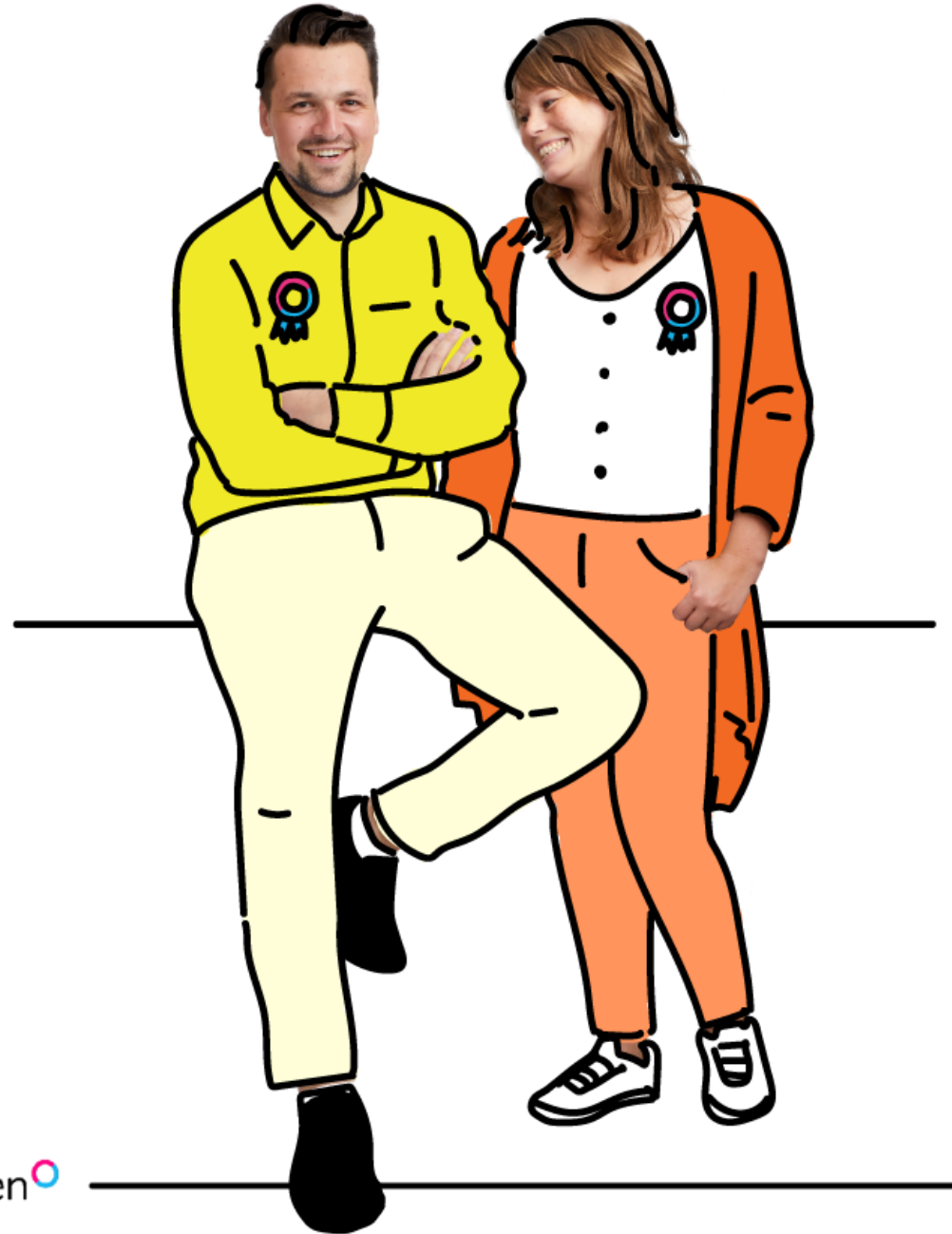


Werkgevers / werknemers
zonder pensioen



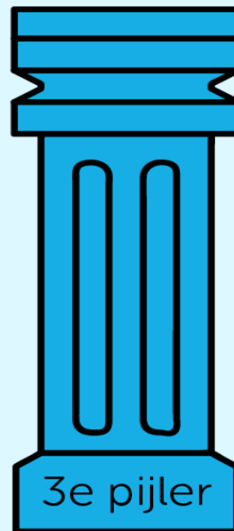
DGA'S

Waarom kiezen
werkgevers voor
BrightPensioen?



1. Derde pijler

BrightPensioen gelooft in individuele vrijheid en verantwoordelijkheid.
Wij vinden dat de derde pijler beter past bij de moderne, snel veranderende arbeidsmarkt. En bieden dit uitsluitend.



2. Kosten

Het model van BrightPensioen maakt dat werkgevers tegen veel lagere kosten kunnen starten met pensioen. Niet iedereen hoeft mee te doen en de werkgever bepaalt hoeveel hij bijdraagt.



3. Meer pensioen

BrightPensioen verdient niet aan de pensioenpot van de medewerkers, maar aan een vaste vergoeding voor een lidmaatschap. We beleggen tegen kostprijs. Hierdoor blijft er **meer pensioen** over voor de medewerkers.



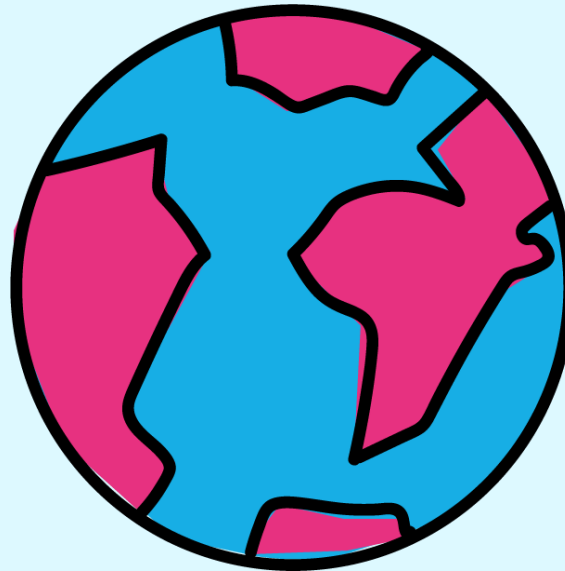
4. Flexibiliteit en keuzevrijheid

Werkgevers die voor Bright kiezen, geloven in eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers. En daar past de flexibiliteit en keuzevrijheid van Bright beter dan traditioneel pensioen. De medewerkers zijn daarom vaak ook wat hoger opgeleid.



5. Duurzaamheid

BrightPensioen belegt uitsluitend duurzaam en gaat hierin verder dan andere aanbieders. Werkgevers die duurzaamheid belangrijk vinden, kiezen daarom steeds vaker voor Bright.



Waarom duurzaam?



1. Waarom zou je geld dat bedoeld is om je toekomst veilig te stellen, investeren in zaken die je toekomst in gevaar brengen?
2. De meerderheid van de onderzoeken naar duurzaam beleggen toont een positief effect op rendement aan.

CORONAVIRUS

'Coronacrisis bewijst het nut van duurzaam beleggen'



Volgen via Mijn nieuws

Coronavirus

[+ Volg](#)

Duurzaam beleg...

[+ Volg](#)

Duurzaamheid

[+ Volg](#)

Markten

[+ Volg](#)

Obligaties

[+ Volg](#)

Pensioenfonds

[+ Volg](#)

PGGM

[+ Volg](#)

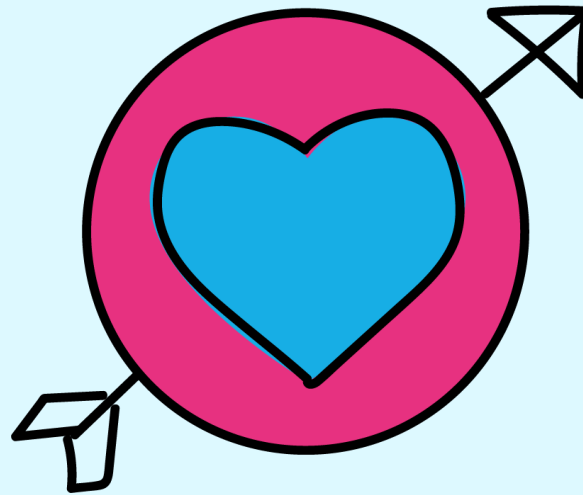
7. Medewerkers worden mede-eigenaar

Alle deelnemers zijn lid van de coöperatie en aandeelhouder. Daardoor hebben ze zeggenschap en delen ze mee in de winst. Zo gaan aandeelhoudersbelang en klantbelang hand in hand!



8. Bright is een social enterprise

Bright heeft geen winstmaximalisatie als doel. Winst is een middel om een maatschappelijke uitdaging op te lossen. Zorgen dat mensen die nu geen pensioen opbouwen dat wél gaan doen. In die zin zit Bright een beetje tussen een pensioenfonds en pensioenverzekeraar in.



Je bent in goed gezelschap...

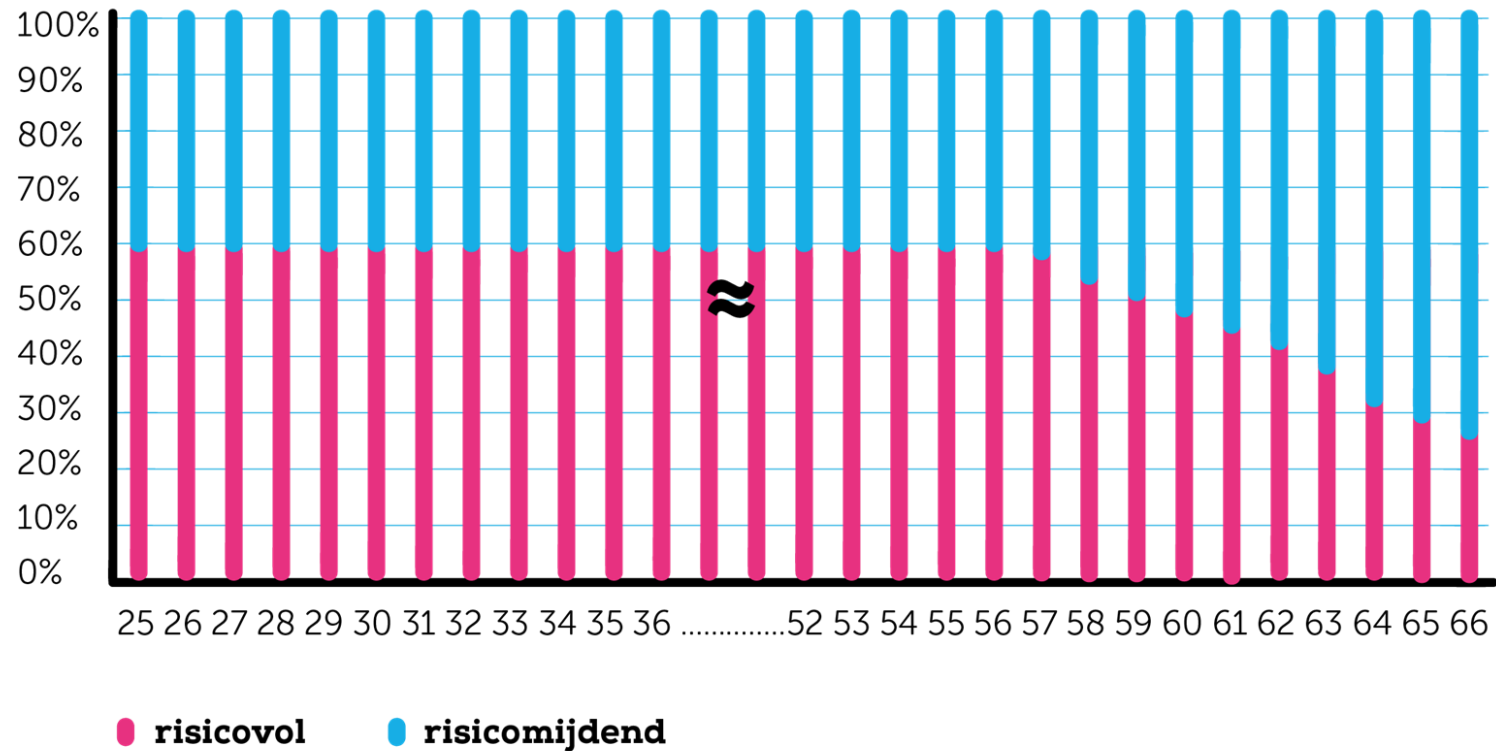


Hoe beleggen we Bright?

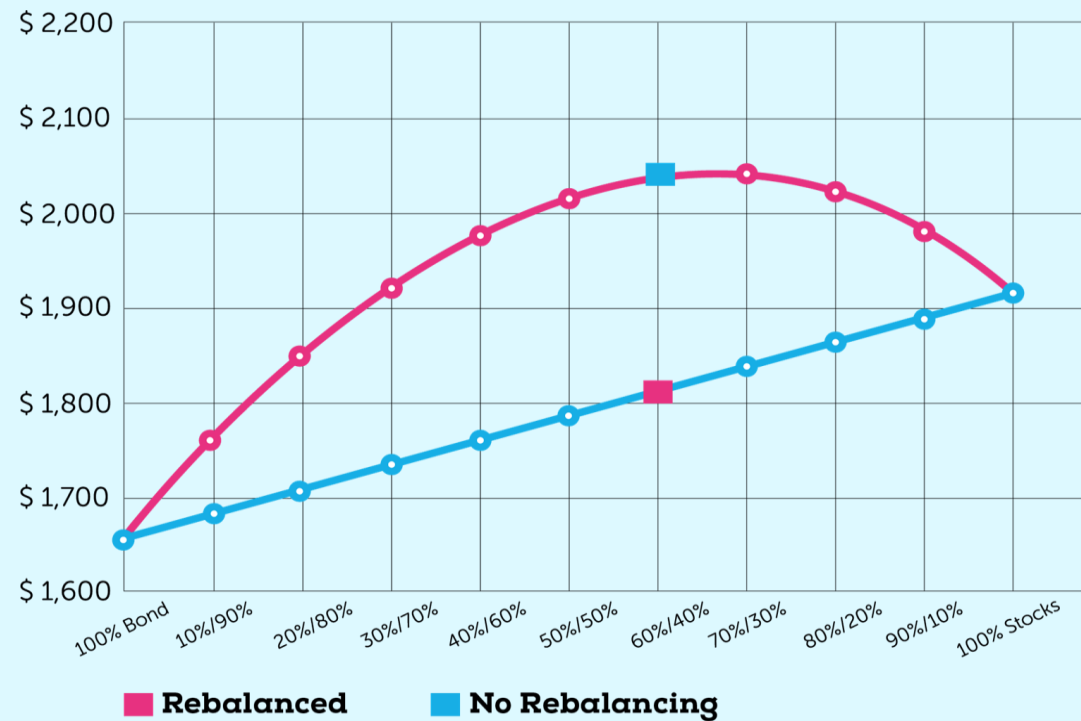
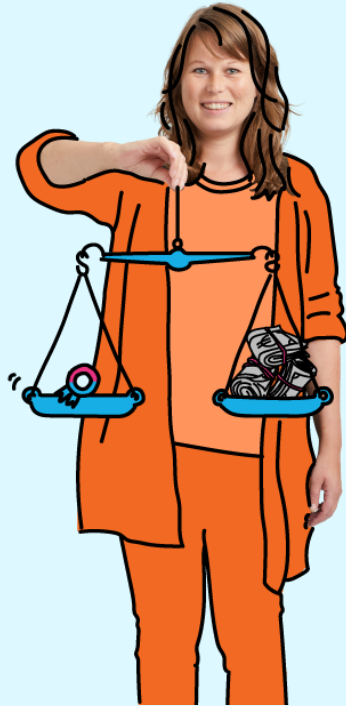


1. Tegen kostprijs
2. Duurzaam
3. (Zeer) breed gespreid
4. Lifecycle principe
5. Gebalanceerd

Lifecycle beleggen

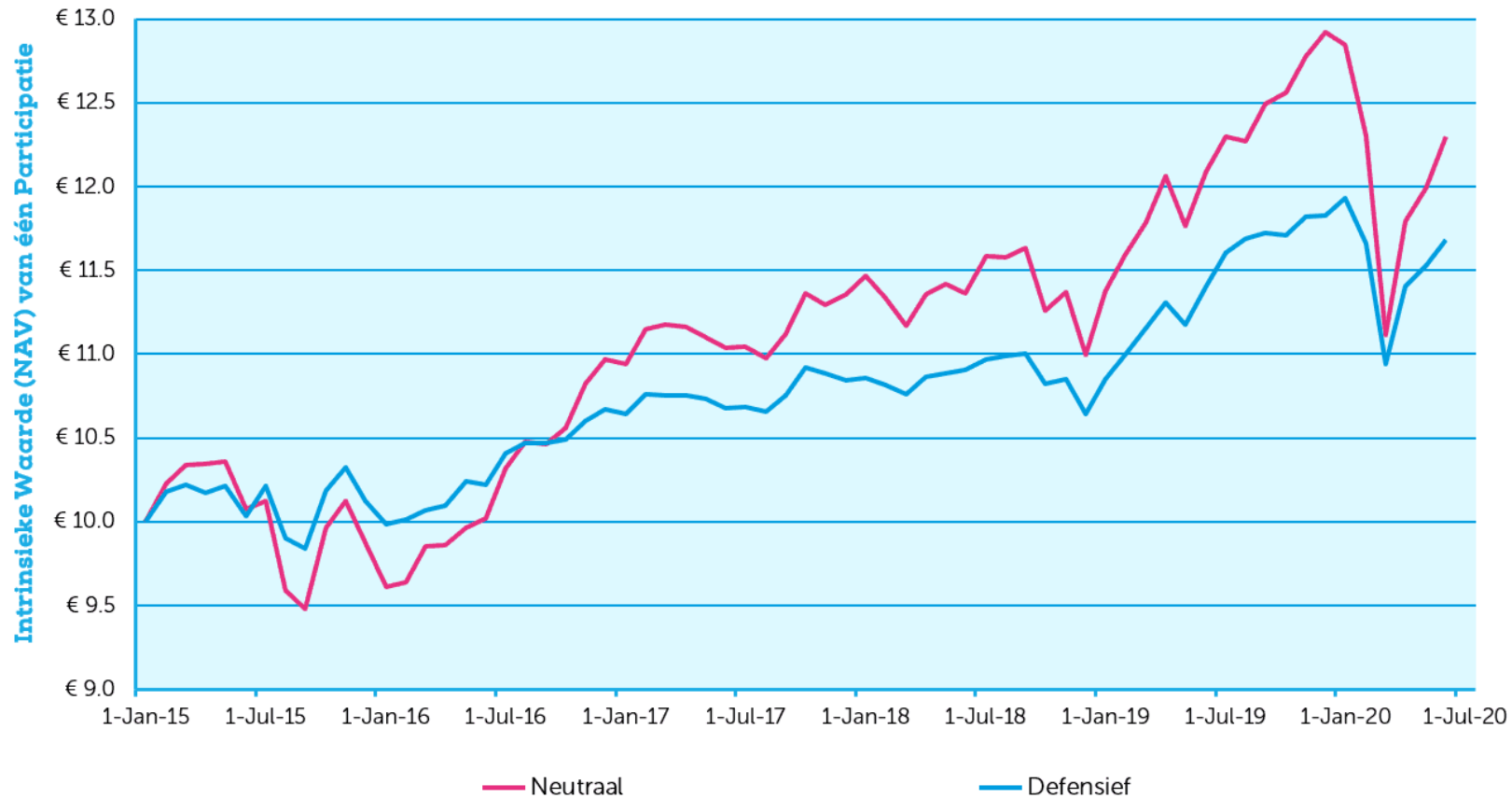


Minder risico door herbalanceren



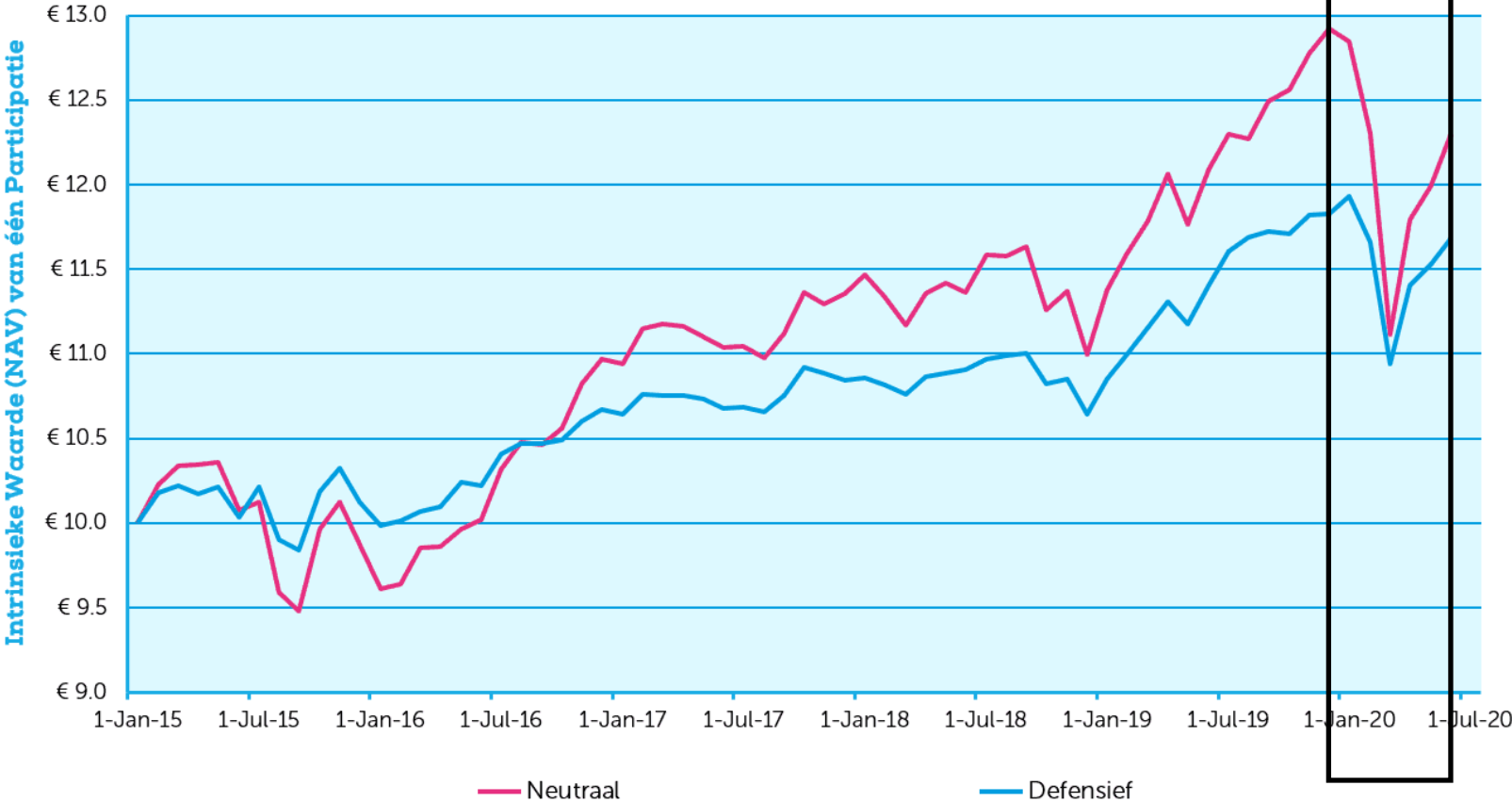
Doel: inflatie + 4%

Historisch koersverloop van de participaties in de subfondsen van het Bright LifeCycle Fonds



Even inzoomen...

Historisch koersverloop van de participaties in de subfondsen van het Bright LifeCycle Fonds







Kosten

- **Lidmaatschap**

€ 140 - € 180 p.p. per jaar (staffel o.b.v. aantal)

- **Investing in Bright**

Eénmalig € 100 per medewerker (waarvoor medewerker 200 certificaten van aandelen krijgt)

- **Beleggingskosten**

Tegen kostprijs

Beleggen tegen kostprijs



0,07%

De instapvergoeding voor elke storting die je doet.



ca. 0,17% / 0,23%

De lopende fondskosten defensief / neutraal in 2019.



0,05%

De uitstapvergoeding voor wanneer je het fonds verlaat.

Wat kies je?

1

Bright basis

Je betaalt de kosten voor de medewerkers. De inleg betalen ze zelf.

2

Met bijdrage

Je betaalt de kosten voor de medewerkers en geeft ze een bijdrage voor hun pensioen.

3

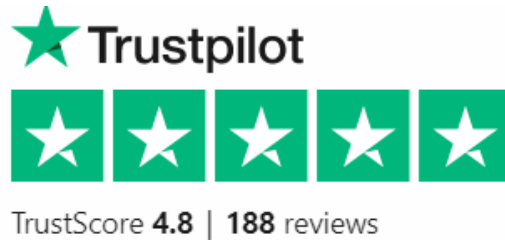
Via werkgever

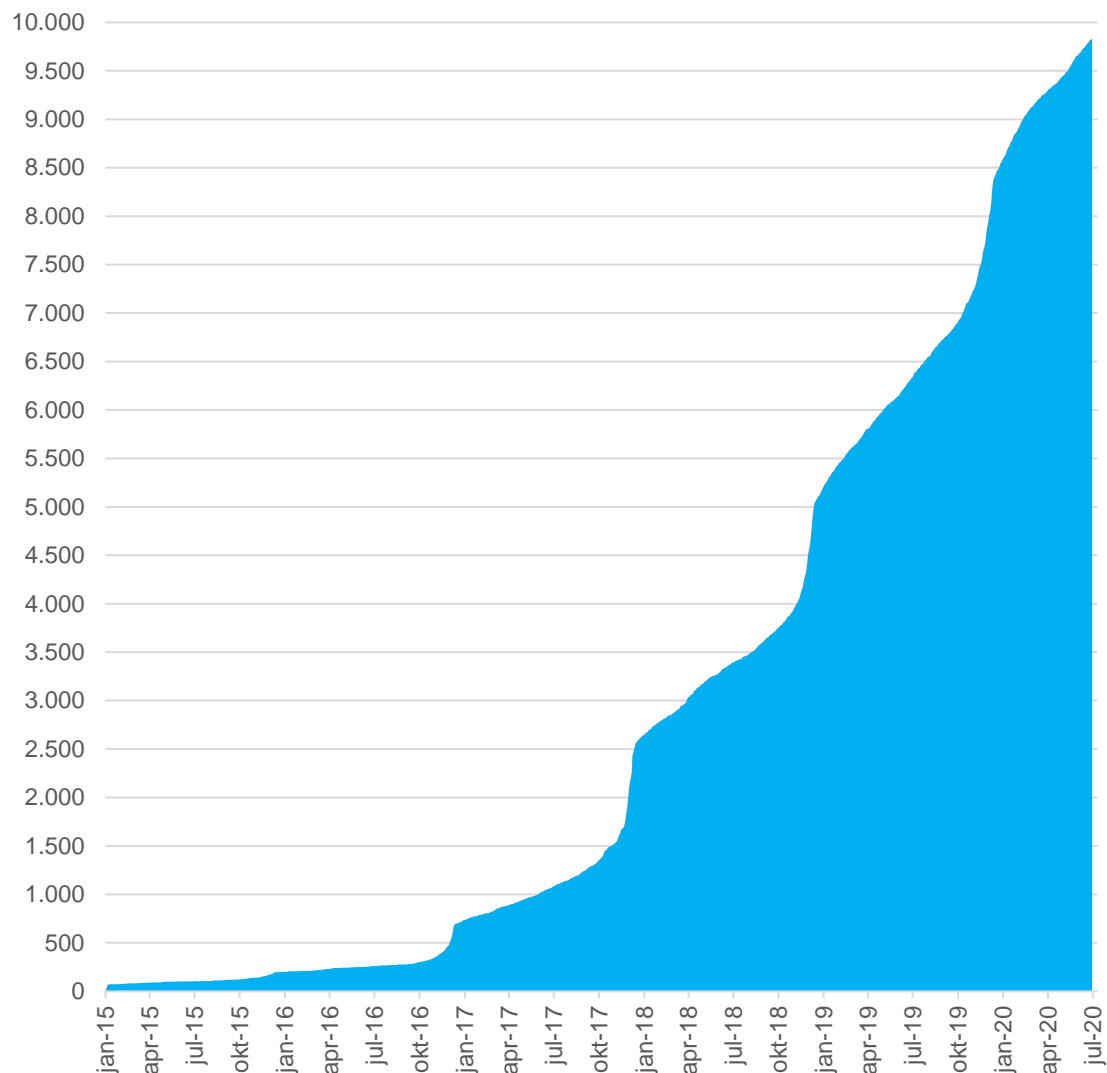
Je betaalt de kosten voor de medewerkers en de inleg voor het pensioen incasseren we bij de werkgever.

Demo



Waar we trots op zijn





We groeien hard!

- Gelanceerd in 2015
- Break-even sinds oktober 2019
- Bijna 10.000 deelnemers
- ~ 550 werkgevers
- Deelnemers krijgen 200 aandelen voor het inschrijfgeld

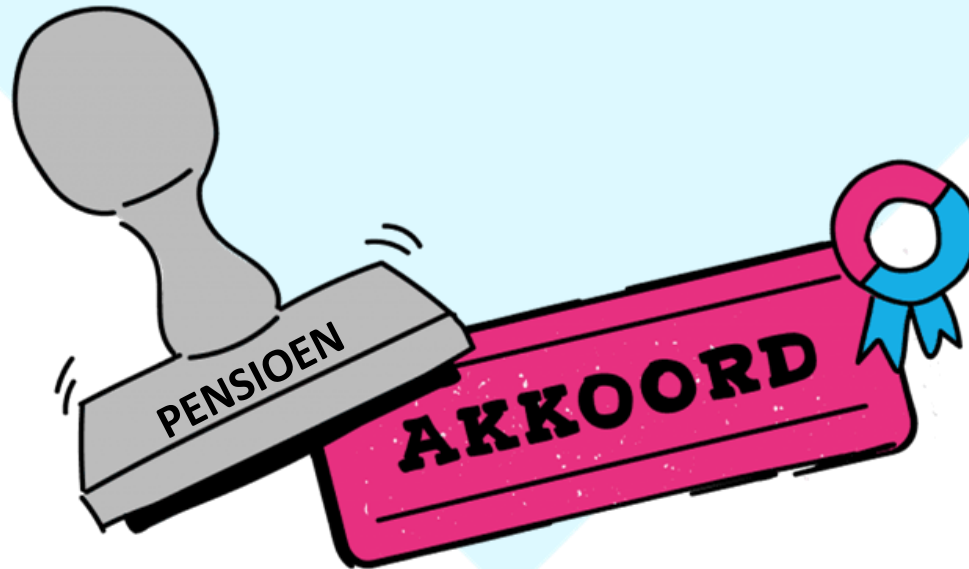
Toezicht en bewaring



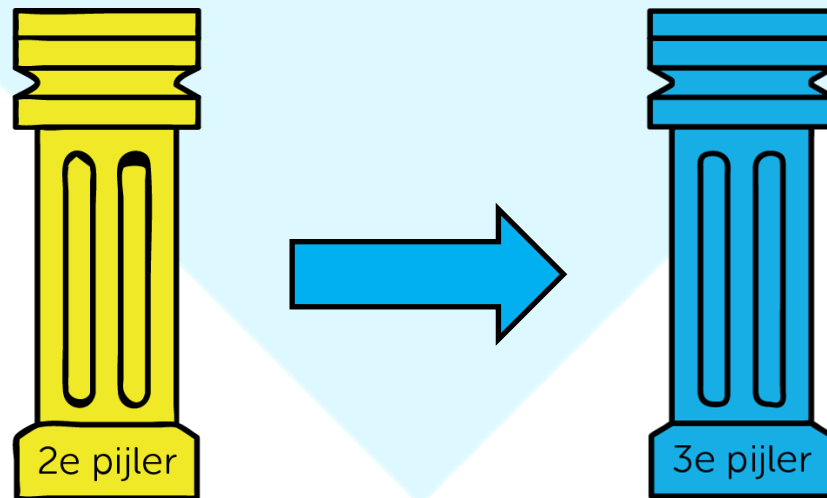
DeNederlandscheBank

EUROSYSTEM

Wat gaat er veranderen?



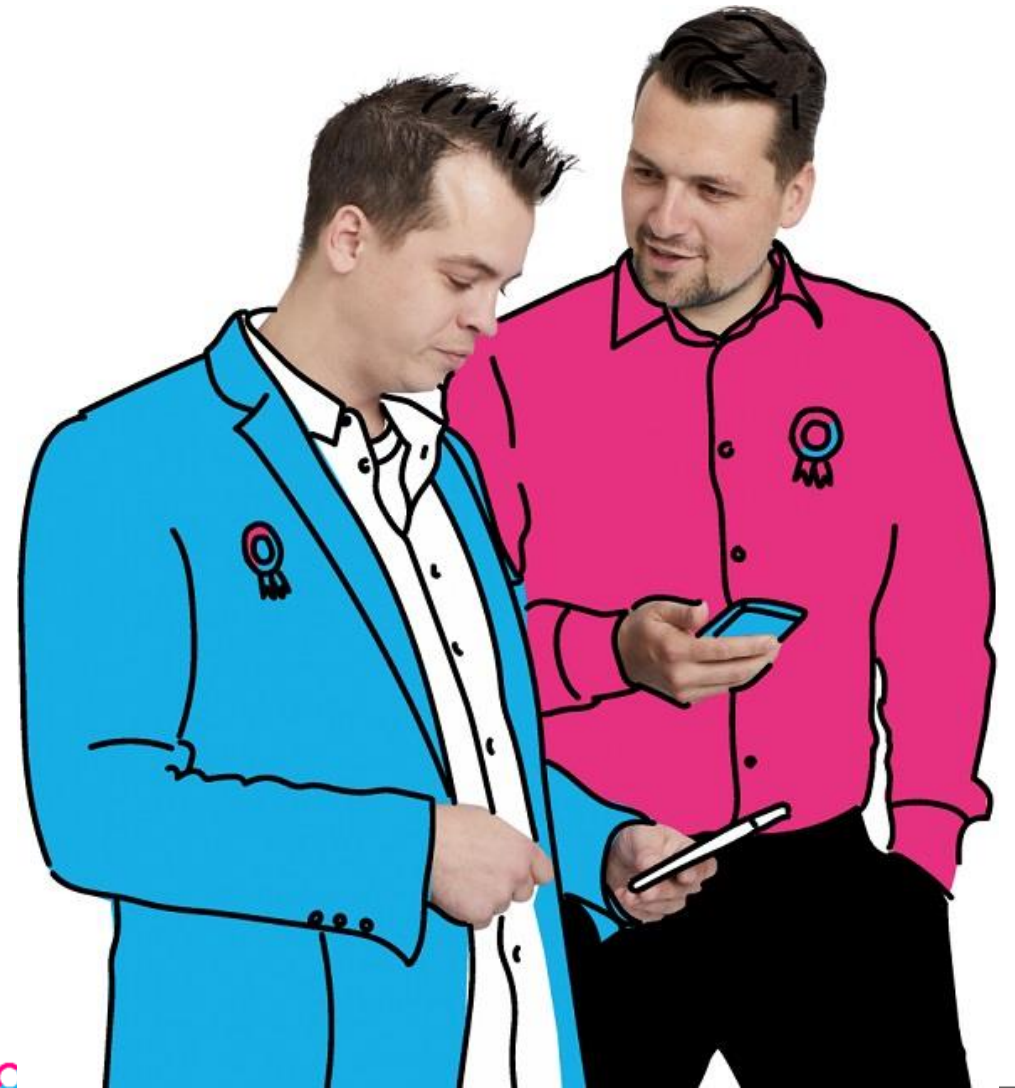
Wat gaat er veranderen?



Vragen?



Bas en Luuk gaan contact opnemen



Bedankt!



BrightPensioen 