

Duurzaam en flexibel pensioen voor



SNS

franchise

In dit webinar

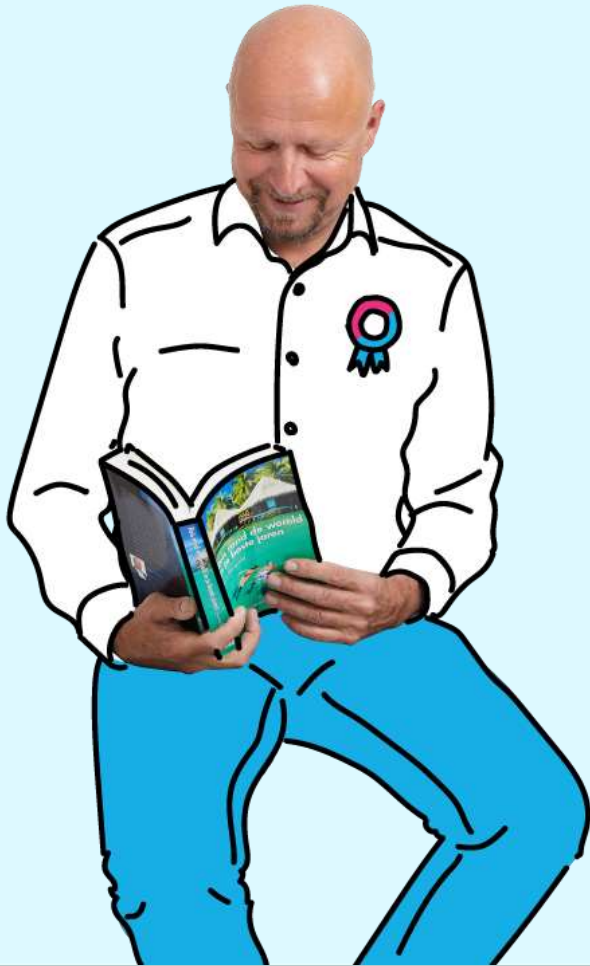
- Het Nederlandse pensioenstelsel
- Verschil tussen traditioneel (2^e pijler) pensioen en de 3^e pijler
- Waarom BrightPensioen en SNS Franchise
- Hoe beleggen we Bright?

Even voorstellen



Sjaak Zonneveld





Mijn missie

Een eerlijk
pensioenstelsel!



Karin's missie

Een eerlijk
financieel stelsel!

Onze missie



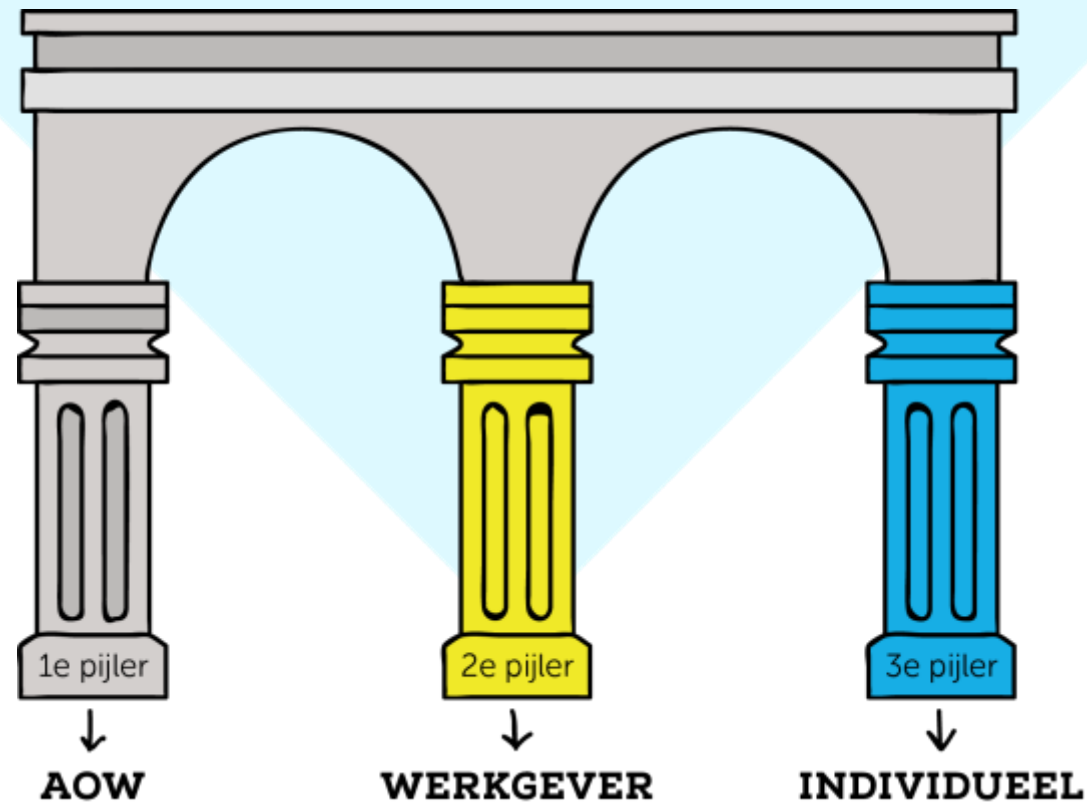
Een eerlijker
financieel- en
pensioenstelsel!

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.”

Het Nederlands pensioenstelsel

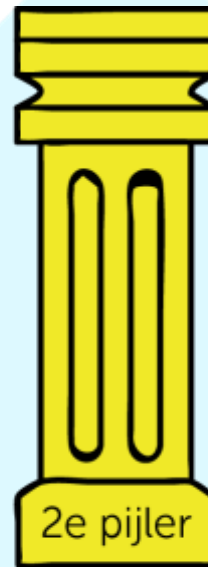


2^e pijler

Pensioenfondsen



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



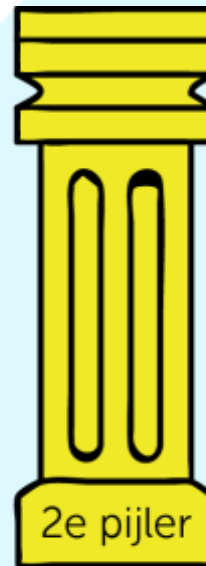
WERKGEVER

2^e pijler

Pensioenfondsen



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



WERKGEVER

Verzekeraar/ PPI

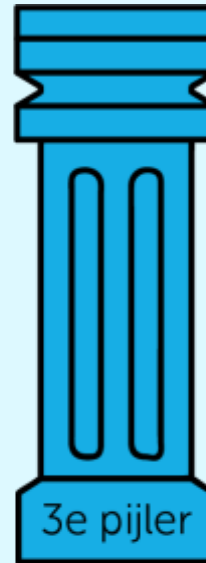


- Ongeveer 25%
- 'Nieuwere sectoren'
- Vrije keuze uitvoerder
- Premieregeling, 'defined contribution'
- Gestaffelde premie
- Winstdoelstelling

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

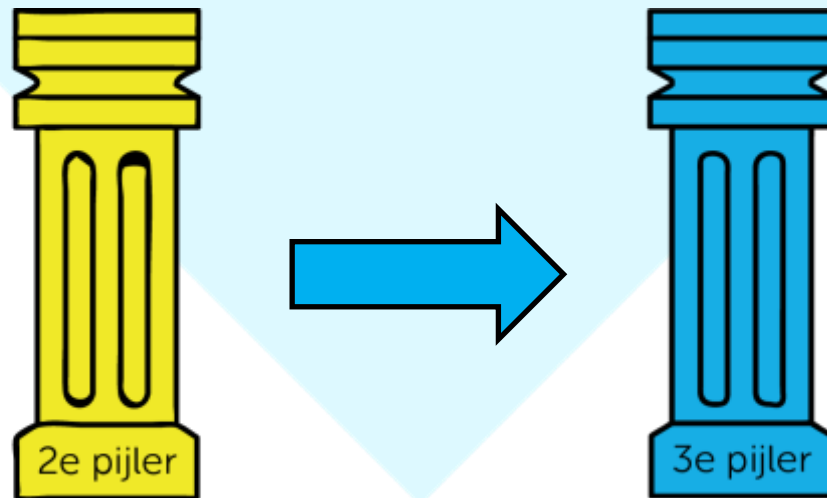
Uitkeringen

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

Wat gaat er veranderen?



Wat gaat er veranderen?



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.

1: 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.



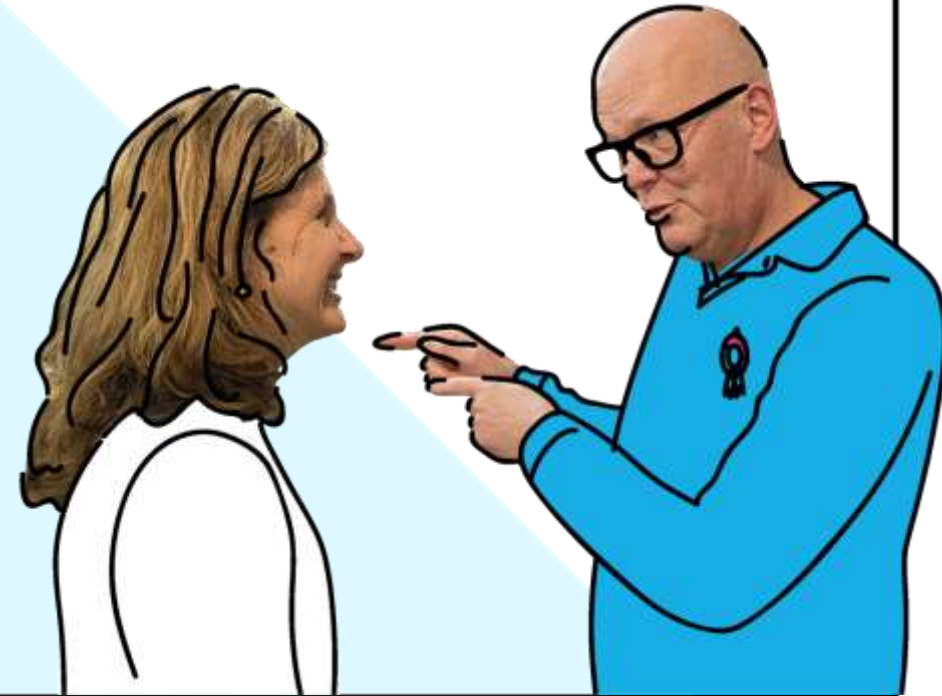
2: Inflexibel

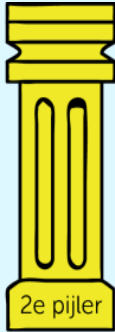
Alle medewerkers moeten verplicht meedoen (ook medewerkers met andere nationaliteit).
De premie voor de inleg staat vast.
Er wordt geen rekening gehouden met individuele wensen en het pensioen verhuist niet mee met de medewerker.



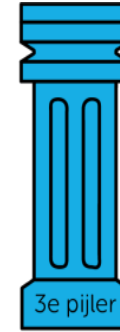
3: Verantwoordelijkheid

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.





Verschillen



- Collectieve regeling, vaak verplicht
- Werkgever verantwoordelijk
- Valt onder pensioenwet
- Alle medewerkers moeten meedoen, tenzij afstandsverklaring
- Bij overlijden vervalt pensioen aan verzekeraar, tenzij verzekering afgesloten
- Werkgever legt in van bruto loon
- Vaak gekoppelde verzekering (nabestaanden)

- 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
- Verzekering nabestaanden apart te regelen

BrightPensioen



Voor wie is BrightPensioen?



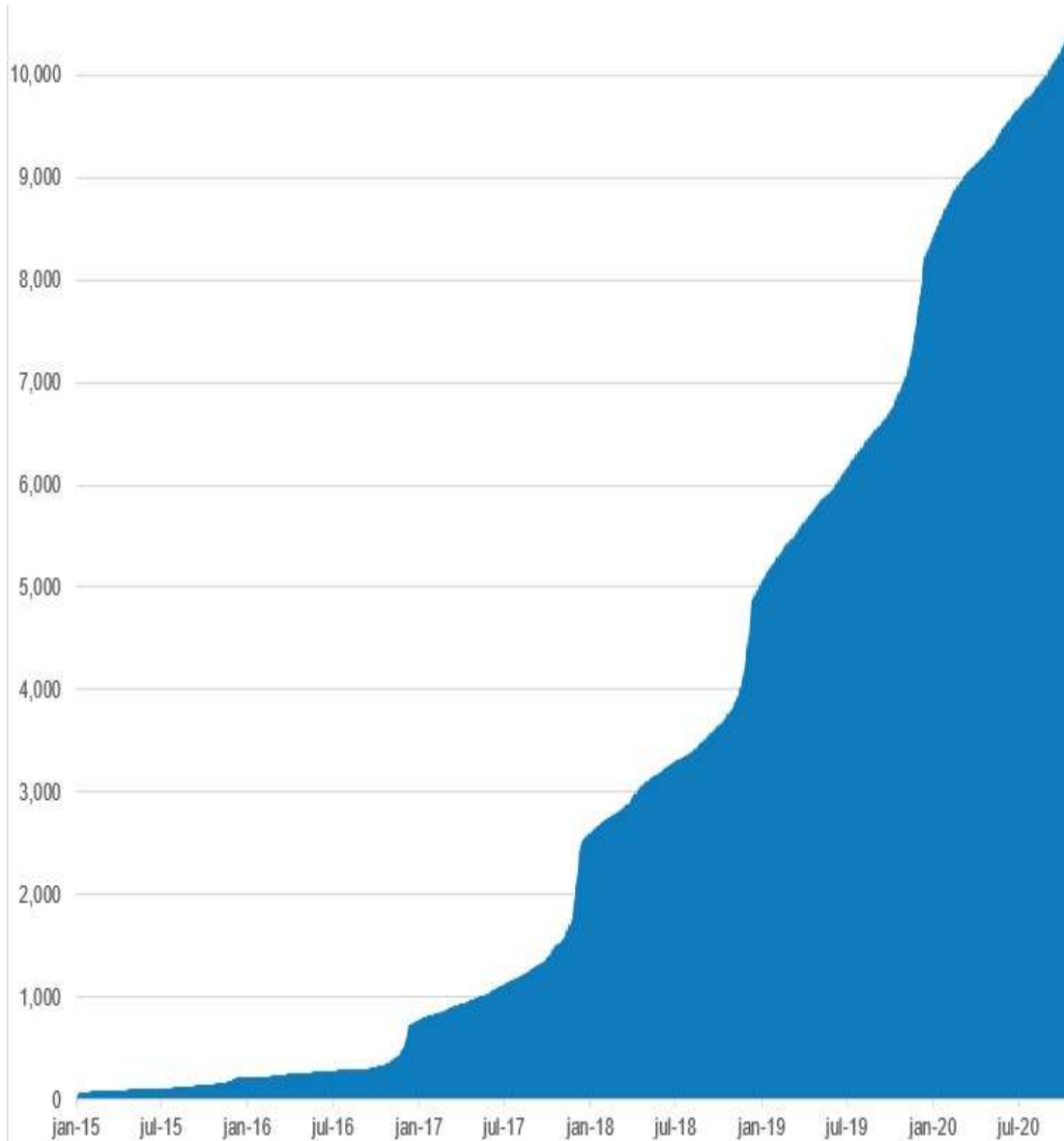
Zzp'ers



Werkgevers / werknemers
zonder pensioen



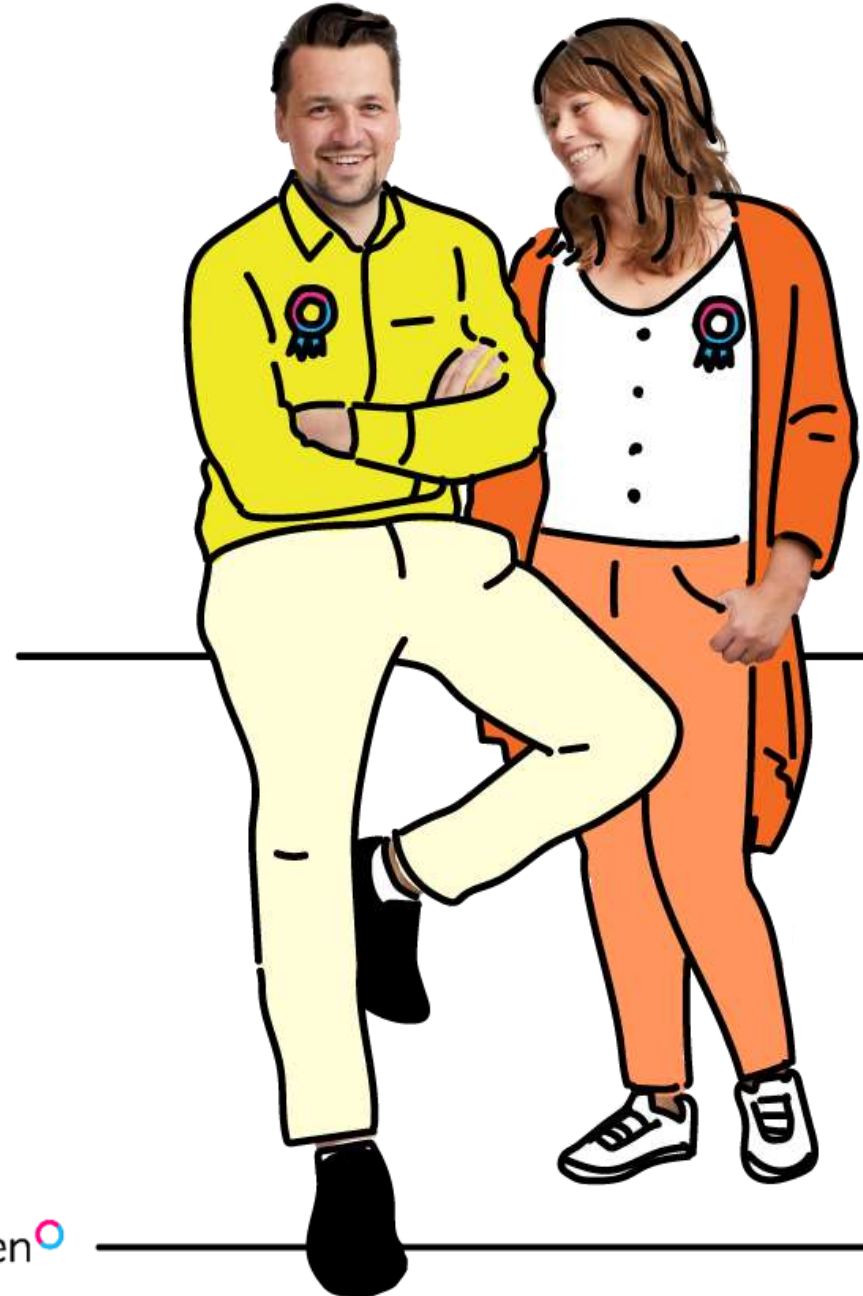
DGA'S



We groeien hard!

- Gelanceerd in 2015
- Winstgevend sinds 2020
- Bijna 11.000 deelnemers
- Ruim 600 werkgevers

Waarom kiezen werkgevers voor BrightPensioen?



1. Kosten

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



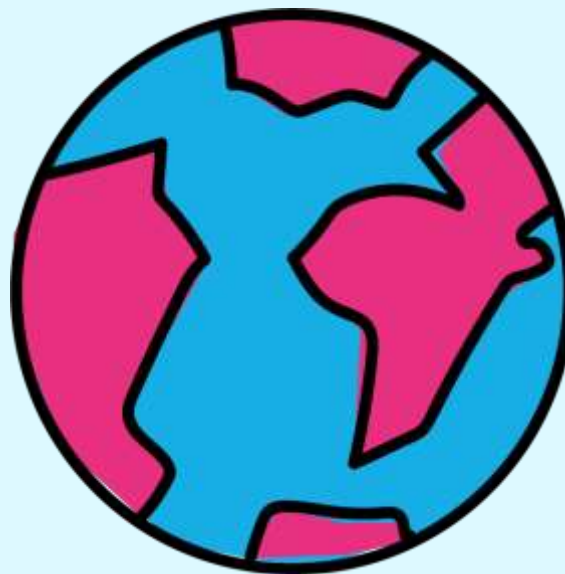
2. Meer pensioen

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.



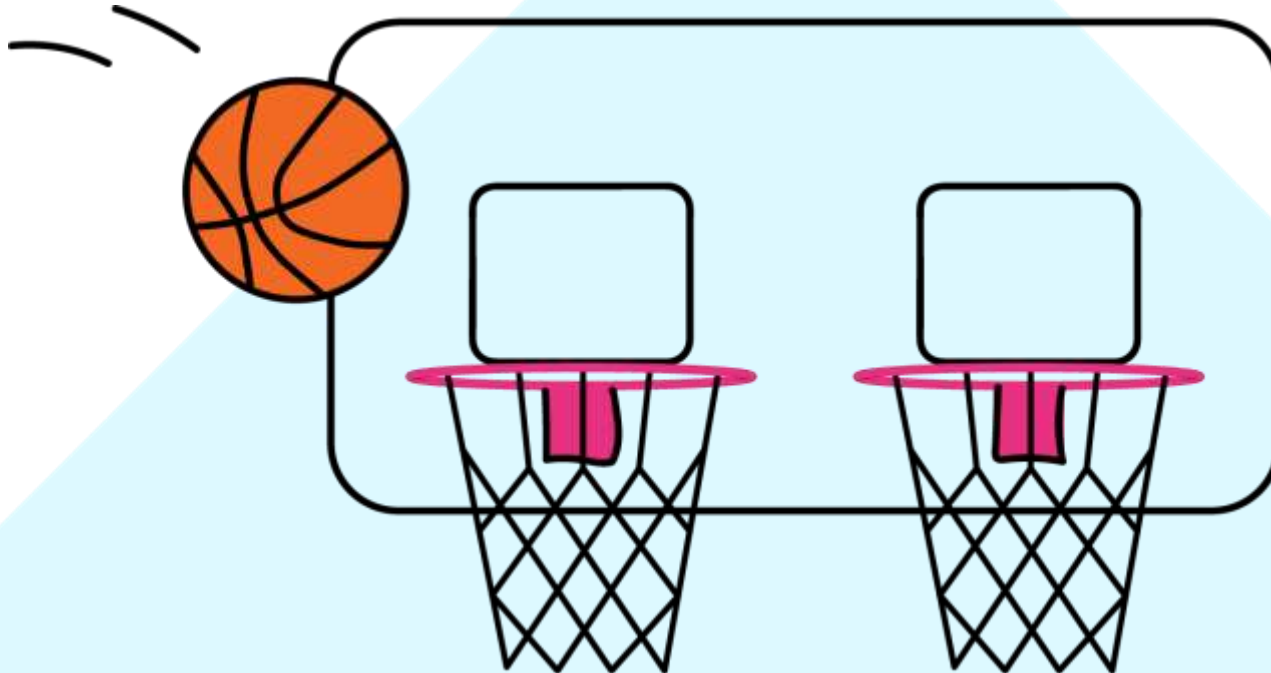
3. Duurzaamheid

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



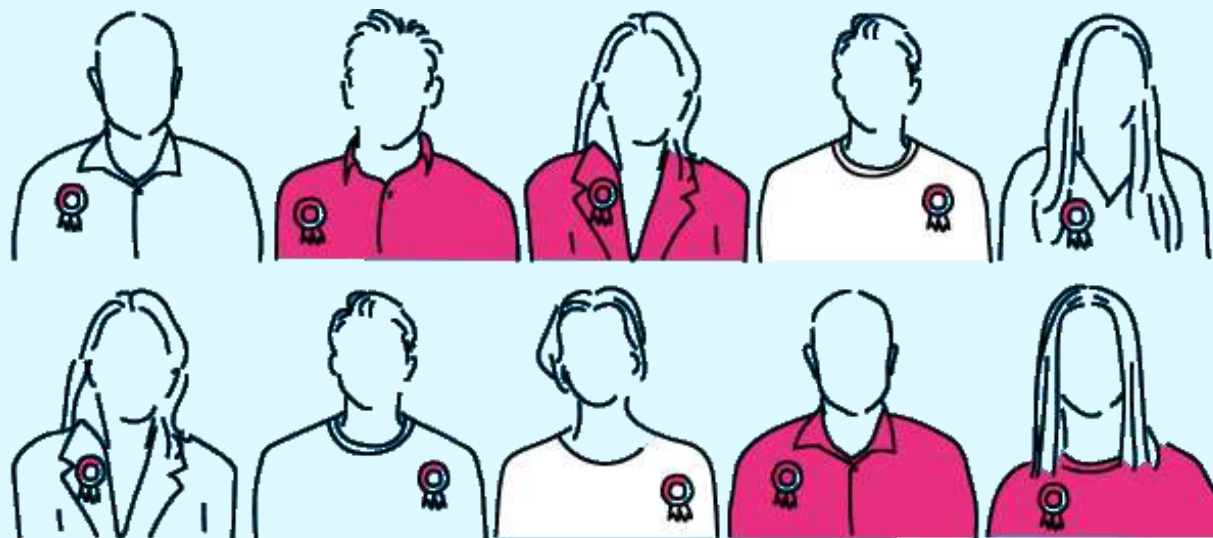
4. Twee rekeningen

Voor één lidmaatschap kunnen medewerkers zowel een pensioenrekening (Box1, derde pijler) als een beleggingsrekening (Box3, vierde pijler) openen



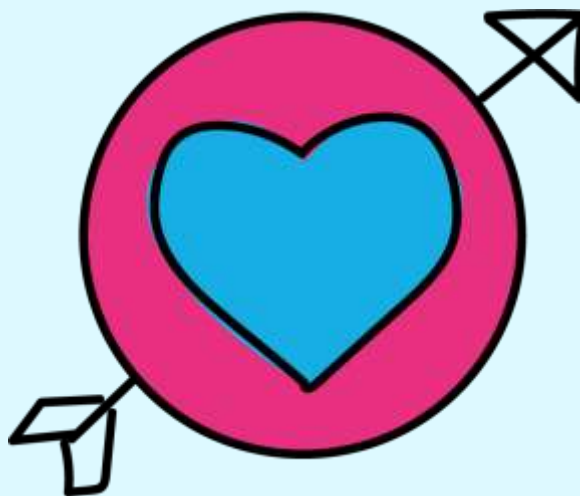
5. Medewerkers worden mede-eigenaar

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!



6. 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.



Bright & SNS-Volksbank

- de menselijke maat in geldzaken
- vertrouwen en optimisme
- dingen doen die goed zijn voor een volgende generatie
- de belangen van klanten voorop zetten
- duurzaamheid als uitgangspunt voor de toekomst
- financiële weerbaarheid



Je bent in goed gezelschap...



Hoe beleggen we Bright?



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

Drie niveaus van duurzaamheid

1

Op basis van uitsluitingen

Geen wapens, tabak, porno,
kinderarbeid, etc. etc.

2

ESG beleggingen

Bedrijven beoordeeld op hun inzet
voor het milieu (Environment),
mens en maatschappij (Social) en
behoorlijk bestuur (Governance).

3

Impact beleggingen

Groene obligaties (Greenbonds).
Investerings in bijv.
windmolenparken,
waterzuiveringsinstallaties, etc.

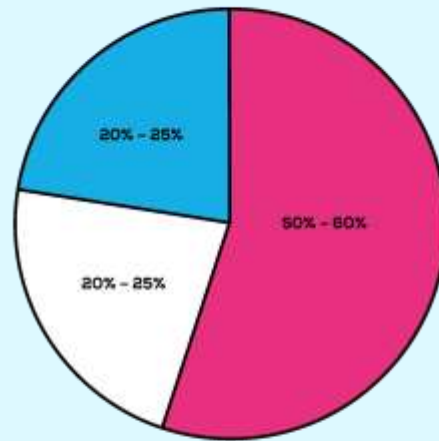
Waarom duurzaam?



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.

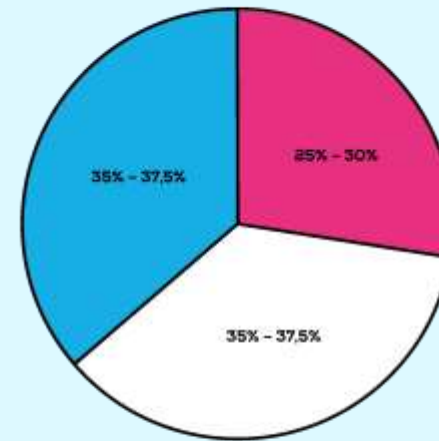
Zeer breed gespreid over alle regio's / sectoren

BRIGHT DUURZAAM NEUTRAAL



- Wereldwijde duurzame aandelen (50% - 60%)
- Duurzame bedrijfsobligaties (20% - 25%)
- Staatsobligaties en greenbonds van (Supra)nationale instellingen (20% - 25%)

BRIGHT DUURZAAM DEFENSIEF



- Wereldwijde duurzame aandelen (25% - 30%)
- Duurzame bedrijfsobligaties (35% - 37.5%)
- Staatsobligaties en greenbonds van (Supra)nationale instellingen (35% - 37.5%)





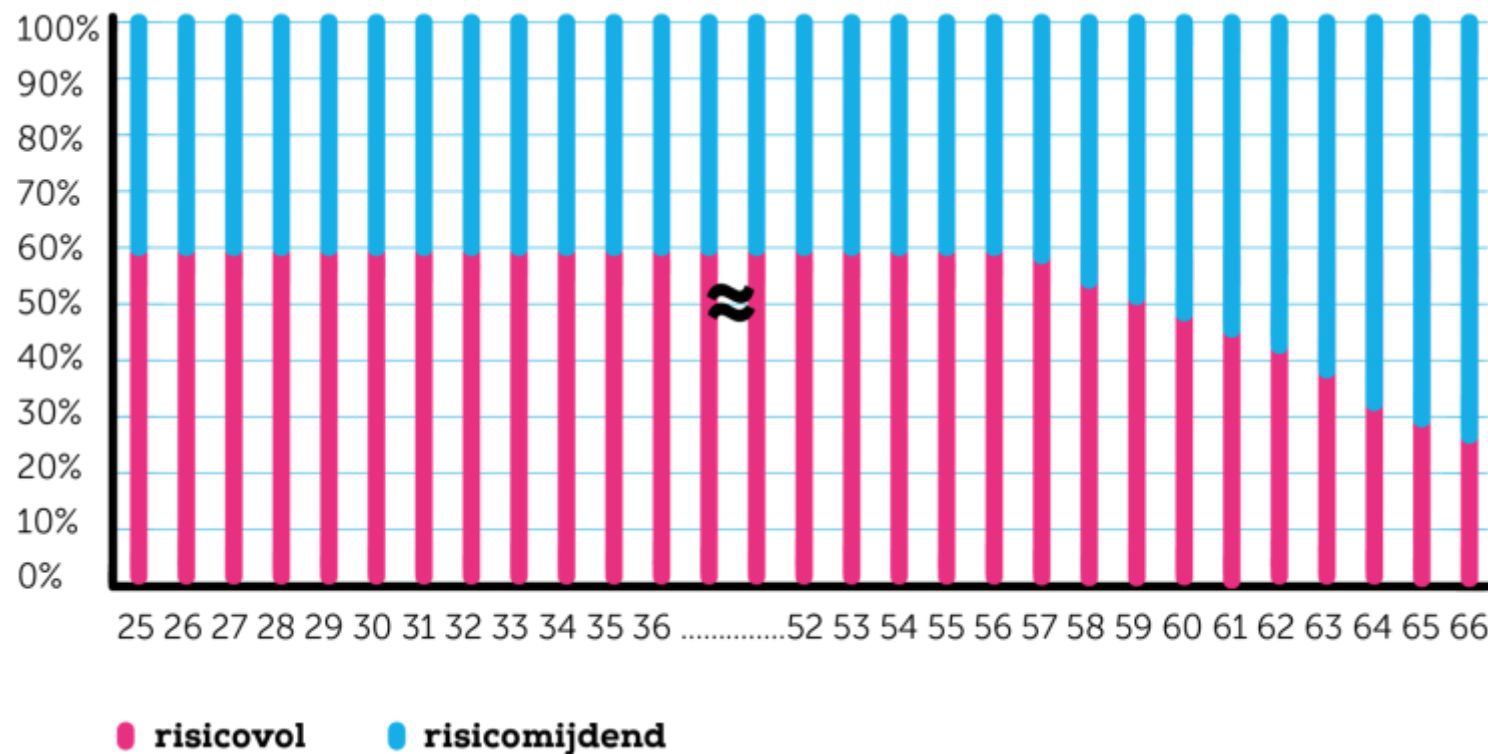
Asset Class Returns

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EM 34.5%	REIT 35.1%	EM 39.8%	HG Bnd 5.2%	EM 79.0%	REIT 28.0%	REIT 8.3%	REIT 19.7%	Sm Cap 38.8%	REIT 28.0%	REIT 2.8%	Sm Cap 21.3%	EM 37.8%	Cash 2.0%	Lg Cap 31.5%
Int'l Stk 14.0%	EM 32.6%	Int'l Stk 11.6%	Cash 1.4%	HY Bnd 57.5%	Sm Cap 26.9%	HG Bnd 7.8%	EM 18.6%	Lg Cap 32.4%	Lg Cap 13.7%	Lg Cap 1.4%	HY Bnd 17.5%	Int'l 25.6%	HG Bnd 0.0%	REIT 28.7%
REIT 12.2%	Int'l Stk 26.9%	AA 7.6%	AA -22.4%	Int'l Stk 32.5%	EM 19.2%	HY Bnd 4.4%	Int'l Stk 17.9%	Int'l Stk 23.3%	AA 6.9%	HG Bnd 0.6%	Lg Cap 12.0%	Lg Cap 21.8%	HY Bnd -2.3%	Sm Cap 25.5%
AA 8.9%	Sm Cap 18.4%	HG Bnd 7.0%	HY Bnd -26.4%	REIT 28.0%	HY Bnd 15.2%	Lg Cap 2.1%	Sm Cap 16.4%	AA 11.5%	HG Bnd 6.0%	Cash 0.1%	EM 11.6%	Sm Cap 14.7%	REIT -4.0%	Int'l Stk 22.7%
Lg Cap 4.9%	AA 16.7%	Lg Cap 5.5%	Sm Cap -33.8%	Sm Cap 27.2%	Lg Cap 15.1%	AA 0.3%	Lg Cap 16.0%	HY Bnd 7.4%	Sm Cap 4.9%	Int'l Stk -0.4%	REIT 8.6%	AA 14.6%	Lg Cap -4.4%	AA 18.9%
Sm Cap 4.6%	Lg Cap 15.8%	Cash 4.4%	Lg Cap -37.0%	Lg Cap 26.5%	AA 13.5%	Cash 0.1%	HY Bnd 15.6%	REIT 2.9%	HY Bnd 2.5%	AA -1.3%	AA 7.2%	REIT 8.7%	AA -5.6%	EM 18.9%
Cash 3.2%	HY Bnd 11.8%	HY Bnd 2.2%	REIT -37.7%	AA 24.6%	Int'l Stk 8.2%	Sm Cap -4.2%	AA 12.2%	Cash 0.1%	Cash 0.0%	Sm Cap -4.4%	HG Bnd 2.7%	HY Bnd 7.5%	Sm Cap -11.0%	HY Bnd 14.4%
HY Bnd 2.7%	Cash 4.7%	Sm Cap -1.6%	Int'l Stk -43.1%	HG Bnd 5.9%	HG Bnd 6.5%	Int'l Stk -11.7%	HG Bnd 4.2%	HG Bnd -2.0%	EM -1.8%	HY Bnd -4.6%	Int'l Stk 1.5%	HG Bnd 3.5%	Int'l Stk -13.4%	HG Bnd 8.7%
HG Bnd 2.4%	HG Bnd 4.3%	REIT -15.7%	EM -53.2%	Cash 0.2%	Cash 0.2%	EM -18.2%	Cash 0.1%	EM -2.3%	Int'l Stk -4.5%	EM -14.6%	Cash 0.3%	Cash 1.0%	EM -14.3%	Cash 2.1%

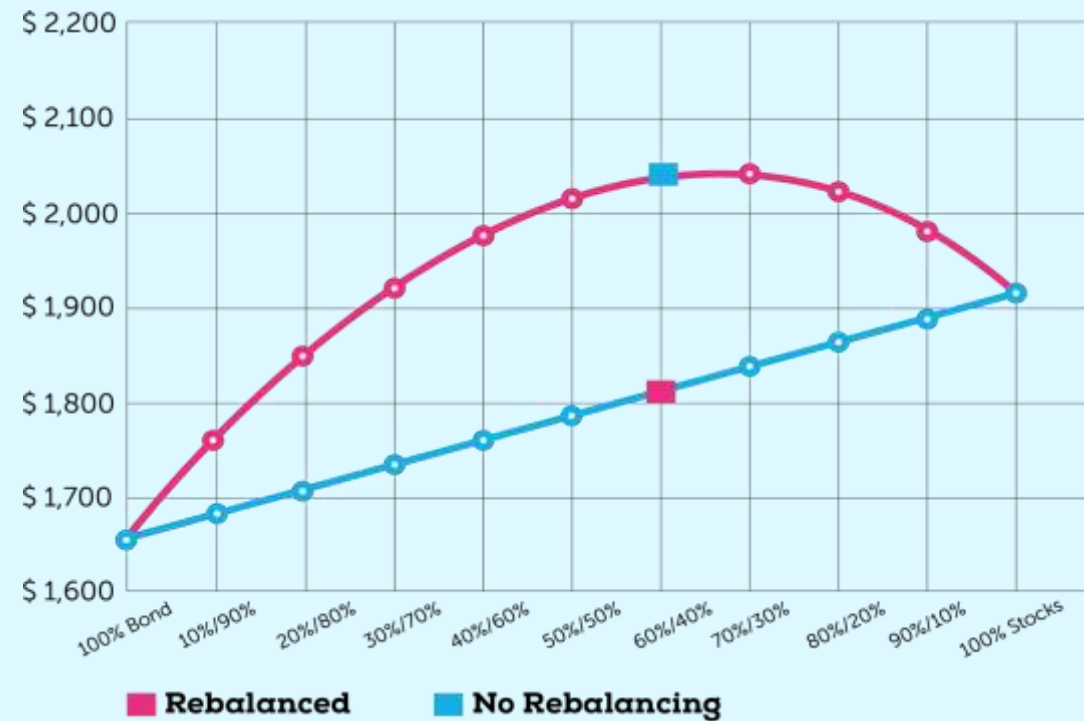
Abbr.	Asset Class - Index	Annual	Best	Worst
Lg Cap	Large Cap Stocks - S&P 500 Index	9.00%	32.4%	-37.0%
Sm Cap	Small Cap Stocks - Russell 2000 Index	7.92%	38.8%	-33.8%
Int'l Stk	International Developed Stocks - MSCI EAFE Index	5.33%	32.5%	-43.1%
EM	Emerging Market Stocks - MSCI Emerging Markets Index	7.85%	79.0%	-53.2%

Abbr.	Asset Class - Index	Annual	Best	Worst
REIT	REITs - FTSE NAREIT All Equity Index	8.35%	35.1%	-37.7%
HG Bnd	High Grade Bonds - Barclay's U.S. Aggregate Bond Index	4.15%	7.84%	-2.0%
HY Bnd	High Yield Bonds - BofAML US High Yield Master II Index	7.35%	57.5%	-26.4%
Cash	Cash - 3 Month Treasury Bill Rate	1.30%	4.7%	0.0%
AA	Asset Allocation Portfolio*	6.97%	24.6%	-22.4%

Lifecycle beleggen

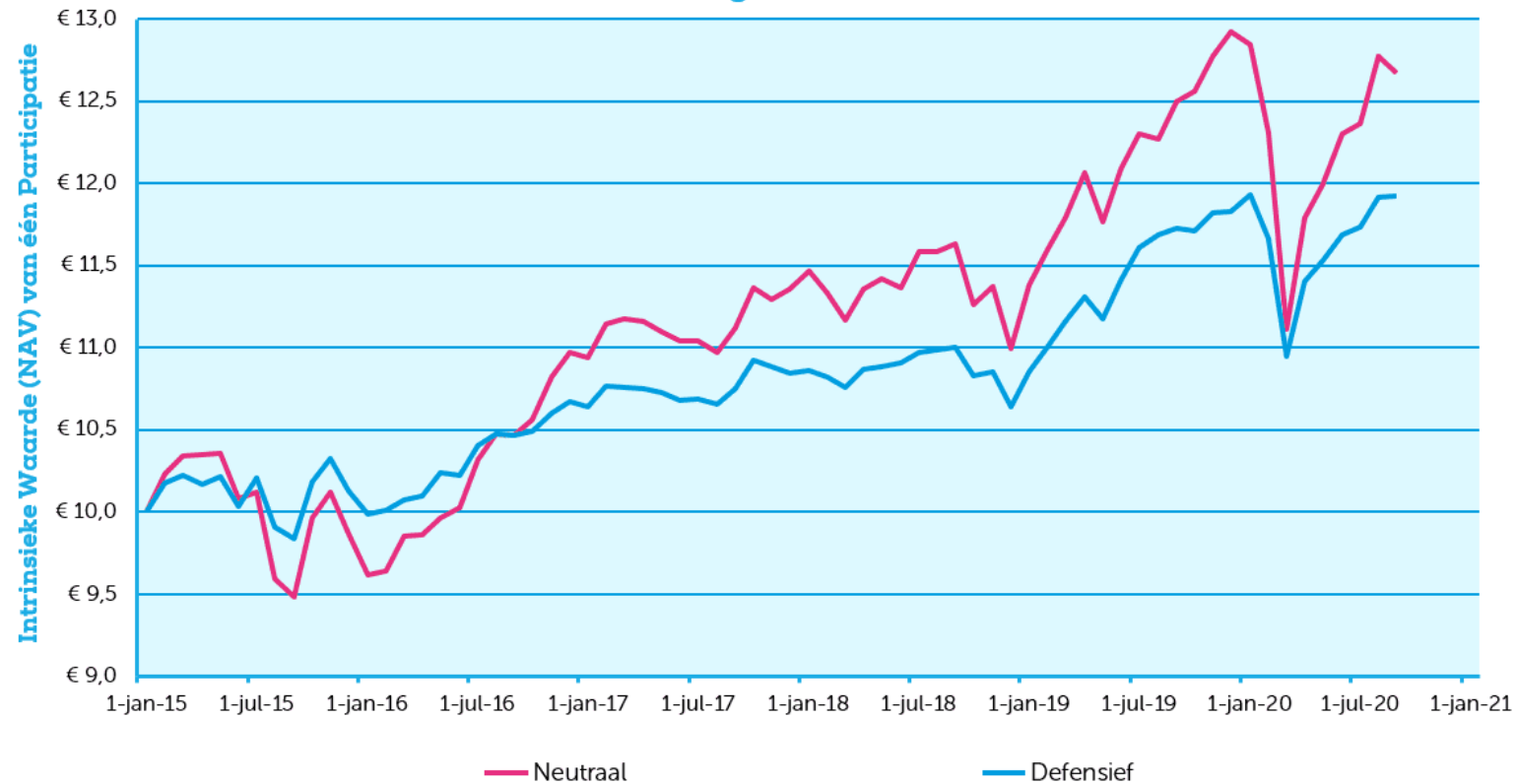


Minder risico door herbalanceren



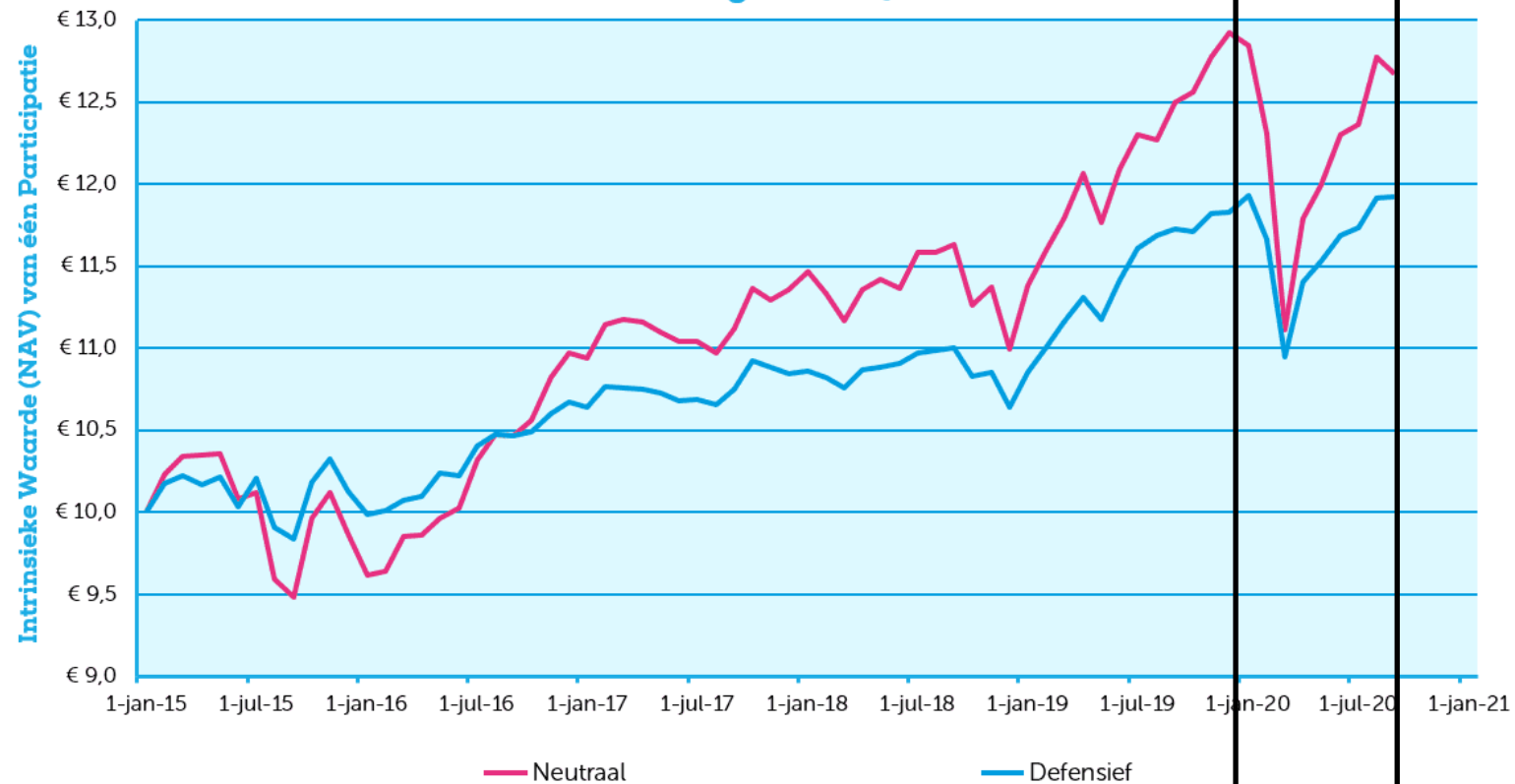
Doel: inflatie + 4%

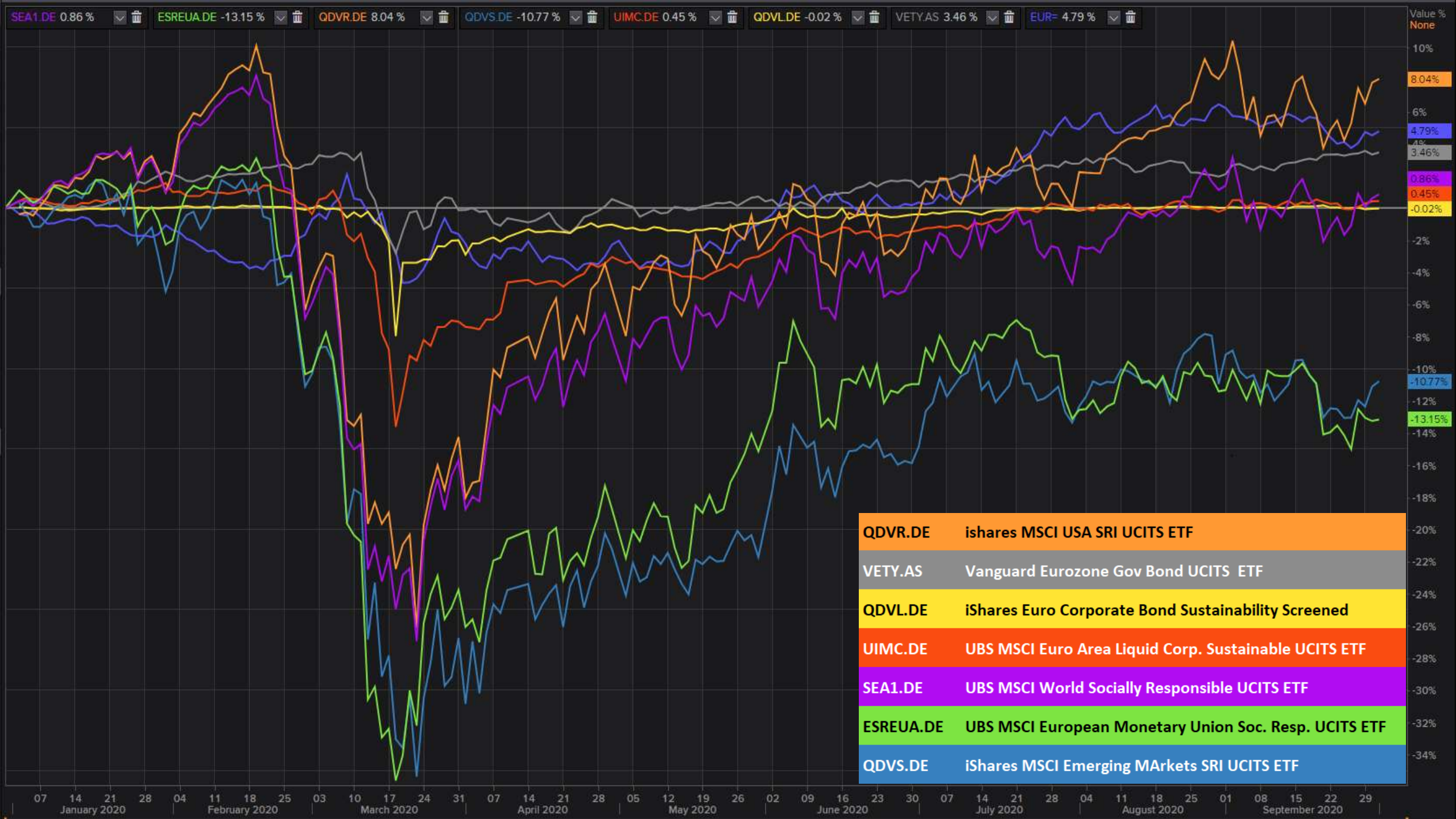
Historisch koersverloop van de participaties in de subfondsen van het Bright LifeCycle Fonds



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)

- **Investering 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.



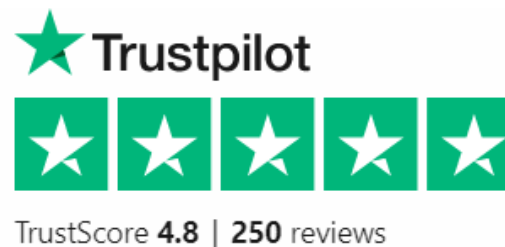
0,05%

De uitstapvergoeding voor wanneer je het fonds verlaat.

Demo



Waar we trots op zijn



Toezicht en bewaring



Vragen?





Bedankt!



BrightPensioen