

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?

Even voorstellen



Sjaak Zonneveld





Mijn missie

Een eerlijk
pensioenstelsel!



Karin's missie

Een eerlijk
financieel stelsel!

Onze missie



Een eerlijker
financieel- en
pensioenstelsel!

Even voorstellen

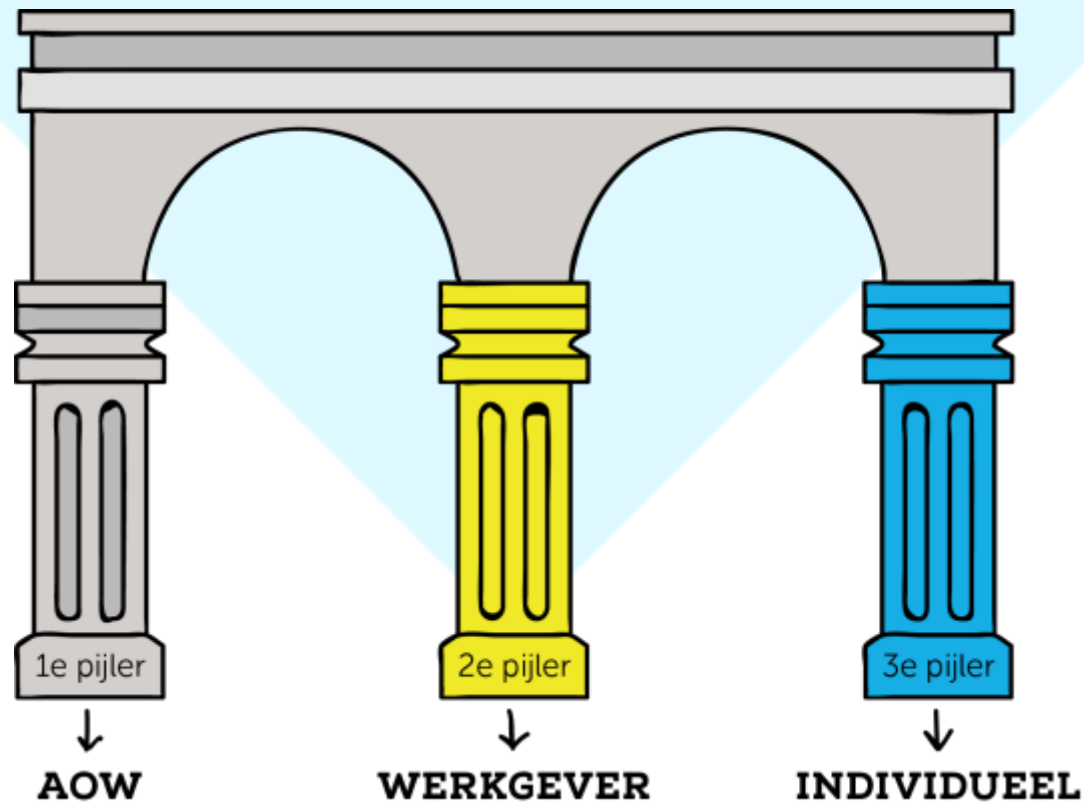


Waarom willen we Pensioen!?

Werknemers willen het! Weten niet wat het is!
Maar ze verwachten iets van hun werkgever.



Hoe werkt het pensioenstelsel?

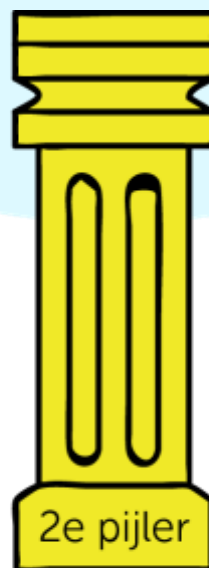


2^e pijler

Pensioenfondsen



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



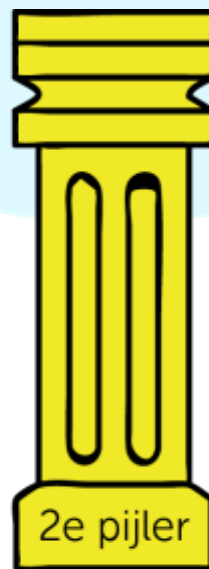
WERKGEVER

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.

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. Kortom: het past niet meer bij de veranderende arbeidsmarkt



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.



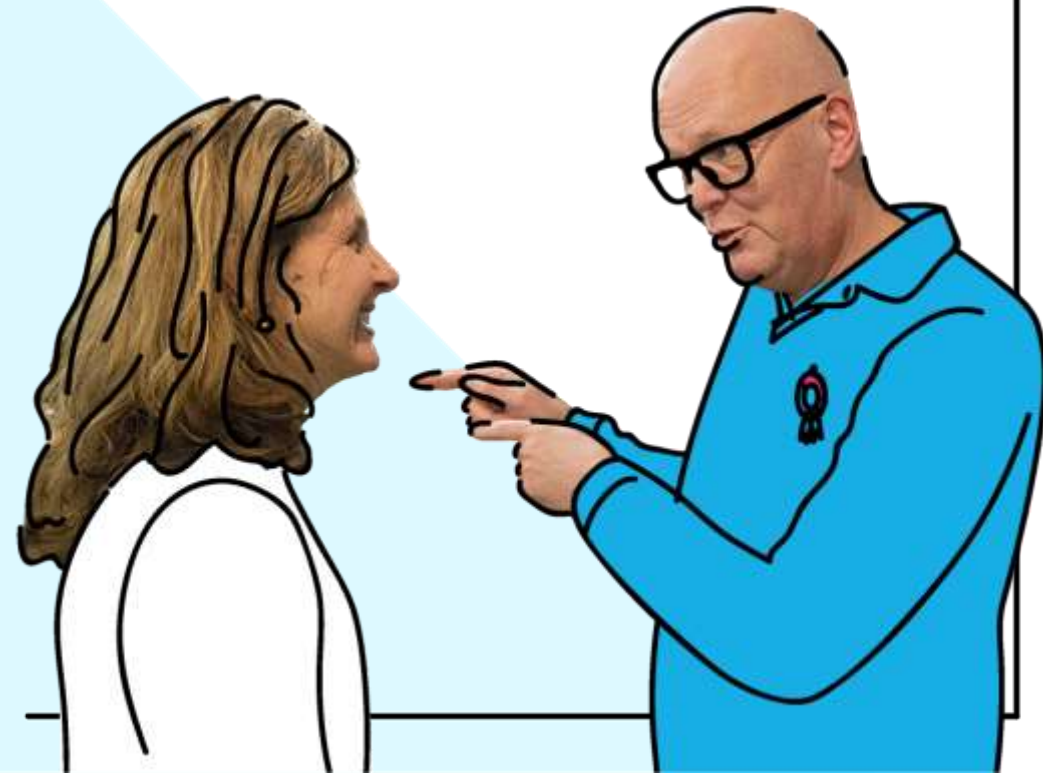
3: Kosten

Een traditionele 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.



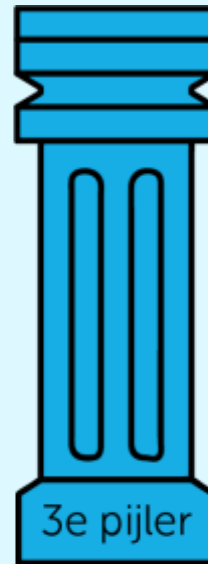
3^e pijler

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
- Komt beschikbaar als je niet meer kunt werken
- Arbeidsvormneutraal

Uitkeringen

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

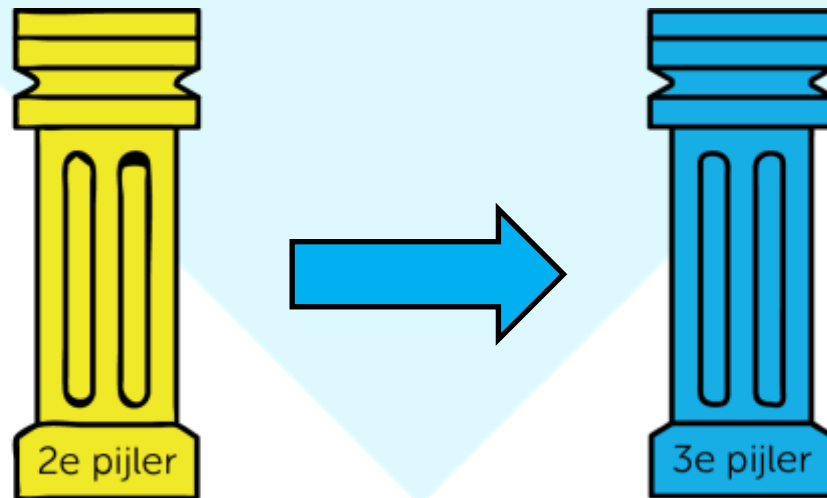


INDIVIDUEEL

Wat gaat er veranderen?



Wat gaat er veranderen?



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

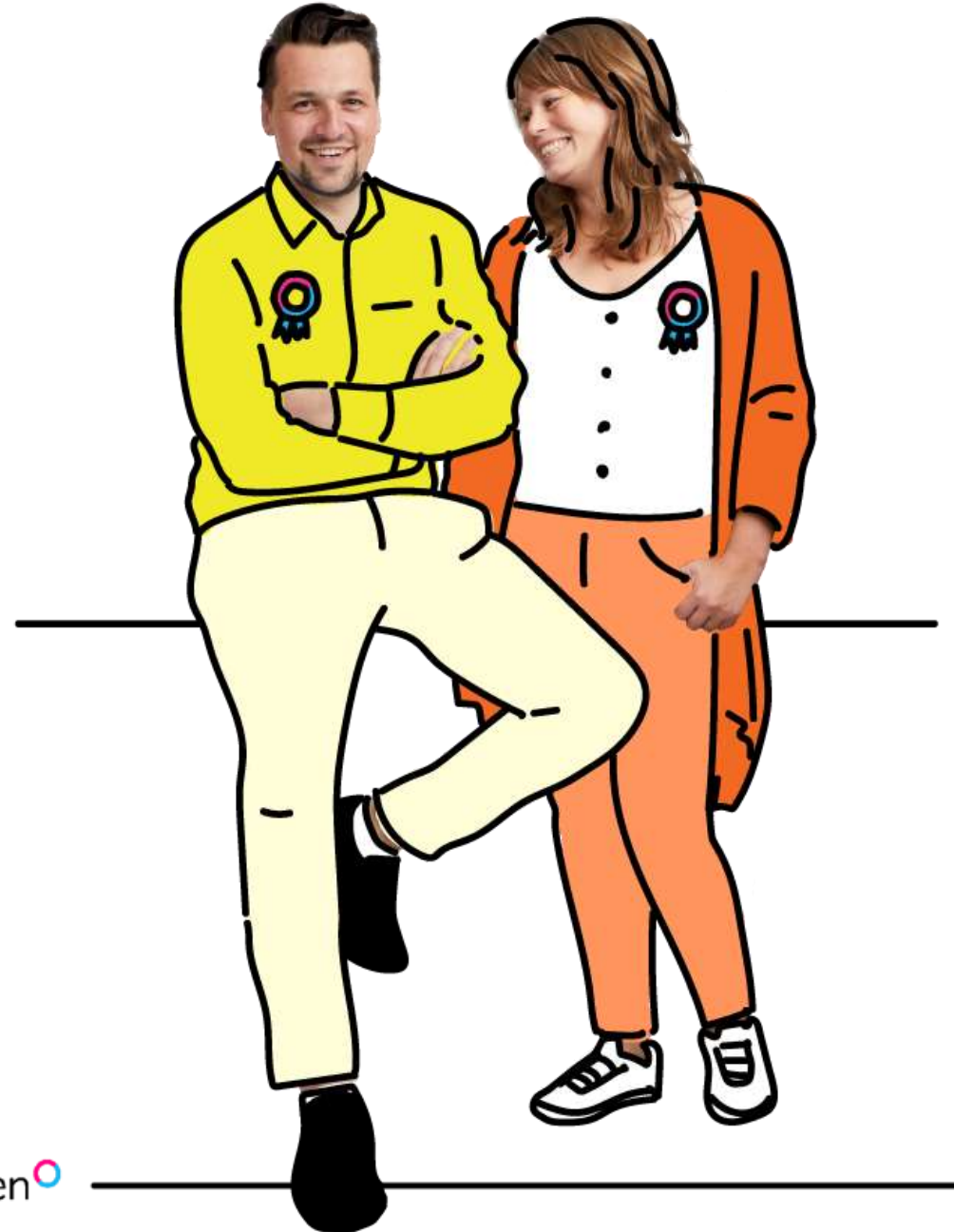


Werkgevers / werknemers
zonder pensioen



DGA'S

Waarom kiezen
werkgevers voor
BrightPensioen?



1. Flexibiliteit en keuzevrijheid

De flexibiliteit en keuzevrijheid binnen de derde pijler passen bij werkgevers die voor Bright kiezen. Ze geloven in eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers. De medewerkers zijn daarom vaak wat hoger opgeleid.



2. Kosten

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



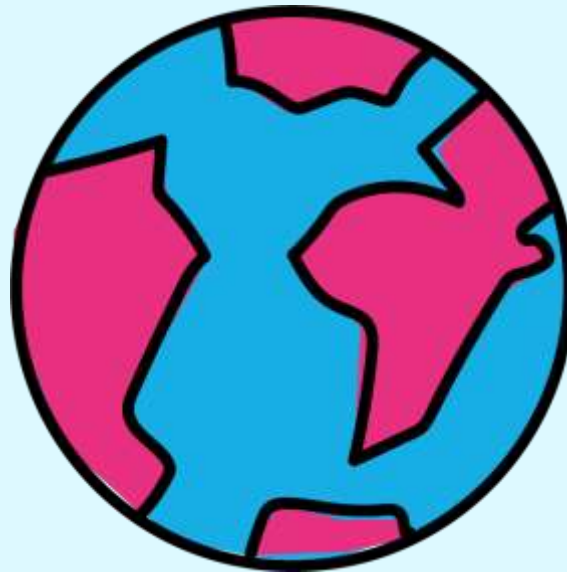
3. Meer pensioen

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. Duurzaamheid

BrightPensioen belegt uitsluitend duurzaam en gaat hierin verder dan andere aanbieders. Veel werkgevers die voor Bright kiezen vinden duurzaamheid belangrijk.



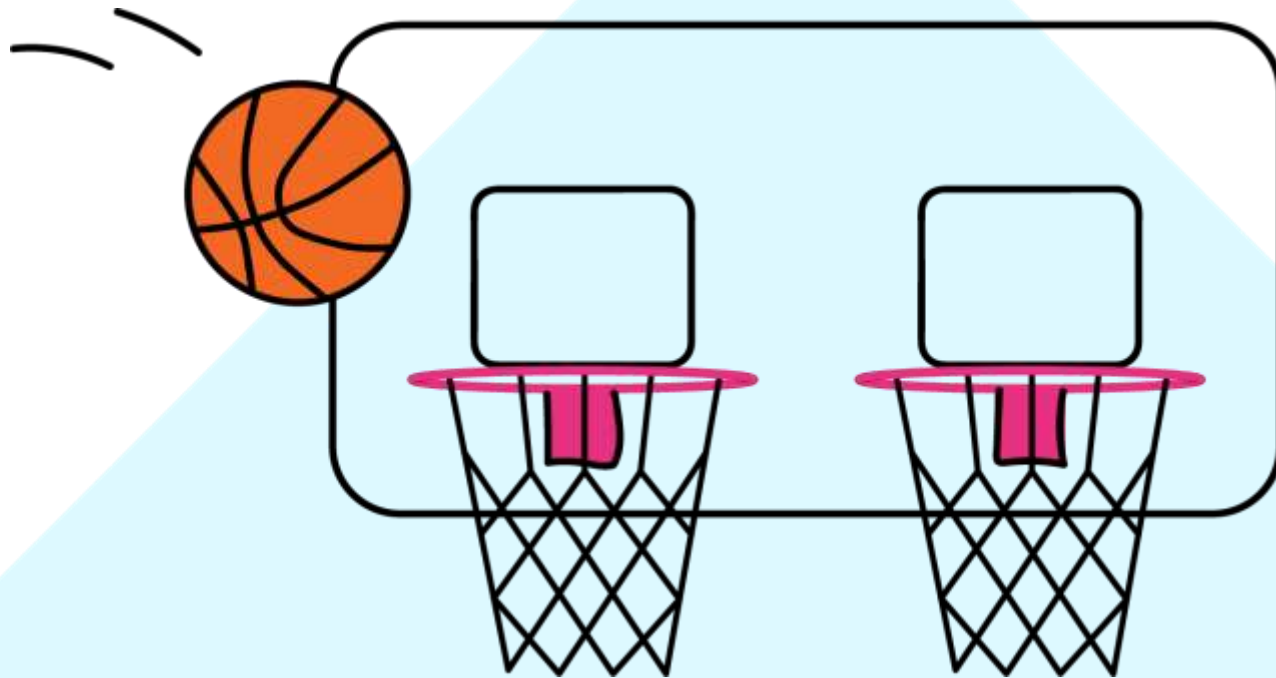
5. Medewerkers worden mede-eigenaar

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!



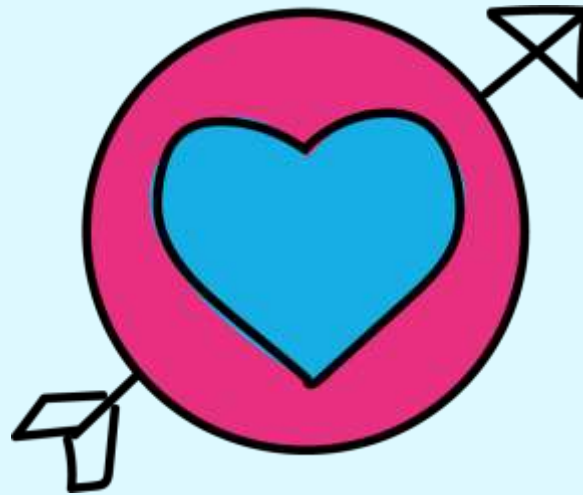
6. Zowel Box1 als Box3

Zodat iedereen mee kan doen.



7. 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.



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.

Wat doen anderen?

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.

Meest gekozen

3

Via werkgever

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

Wat doen anderen?



Gem. inleg inleg (100%): €230,-

Gem. bijdrage: WG 50%

Gem. deelname: 60%

25% loopt incasso via de salarisstrook
75% wil elk jaar 1 of 2 workshops

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.

CORONAVIRUS

'Coronacrisis bewijst het nut van duurzaam beleggen'



Volgen via Mijn nieuws

Coronavirus

+ Volg

Duurzaam beleg...

+ Volg

Duurzaamheid

+ Volg

Markten

+ Volg

Obligaties

+ Volg

Pensioenfonds

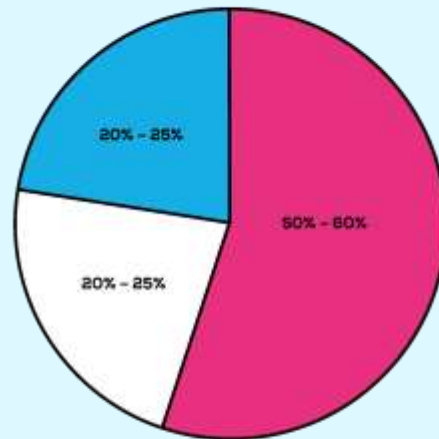
+ Volg

PGGM

+ Volg

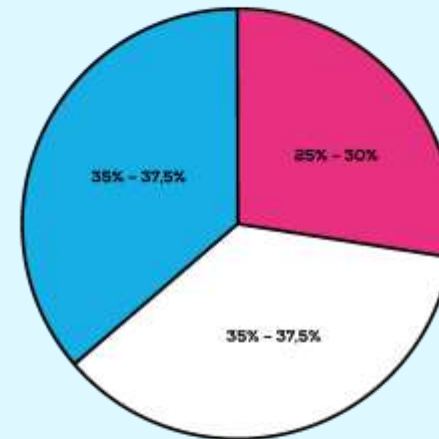
Zeer breed gespreid over alle regio's / sectoren

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%)



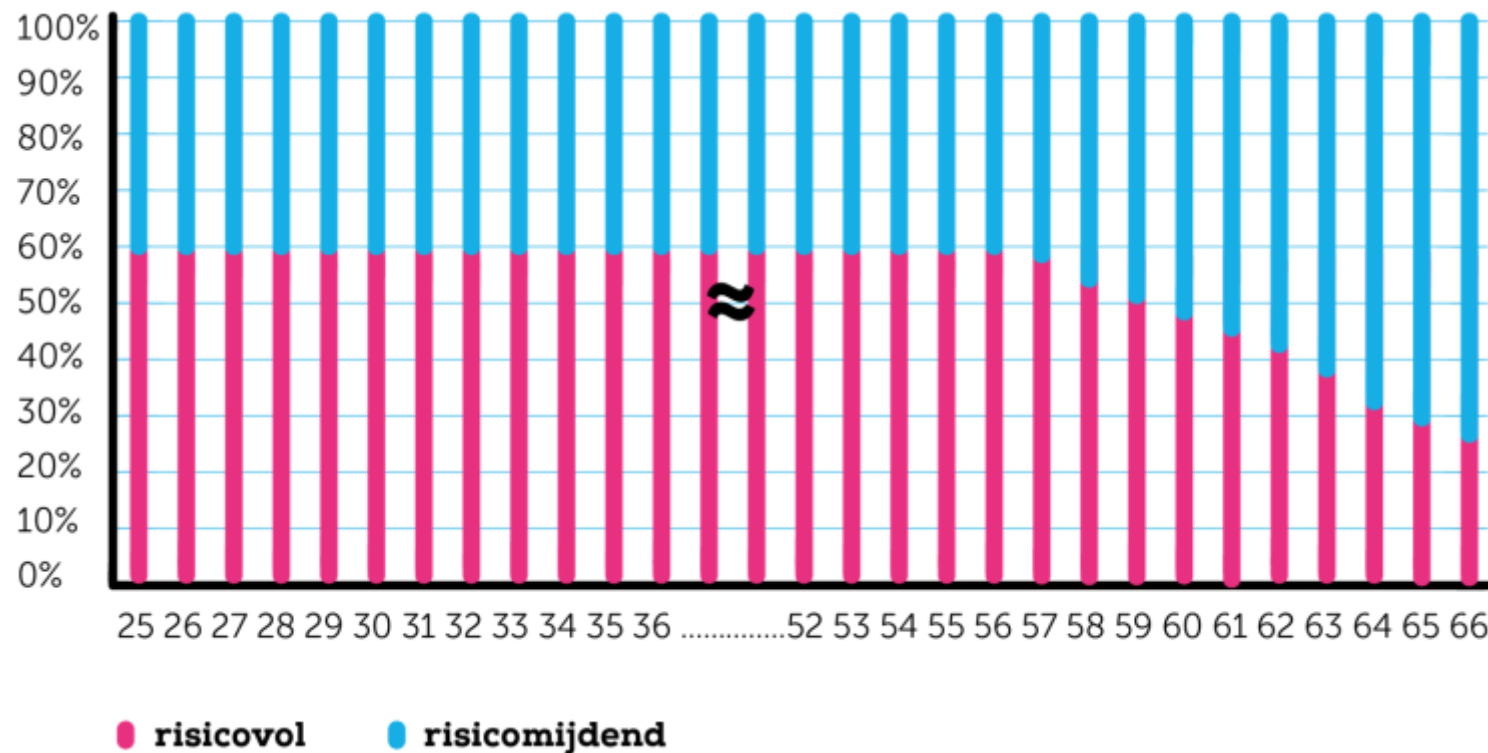
Asset Class Returns

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%

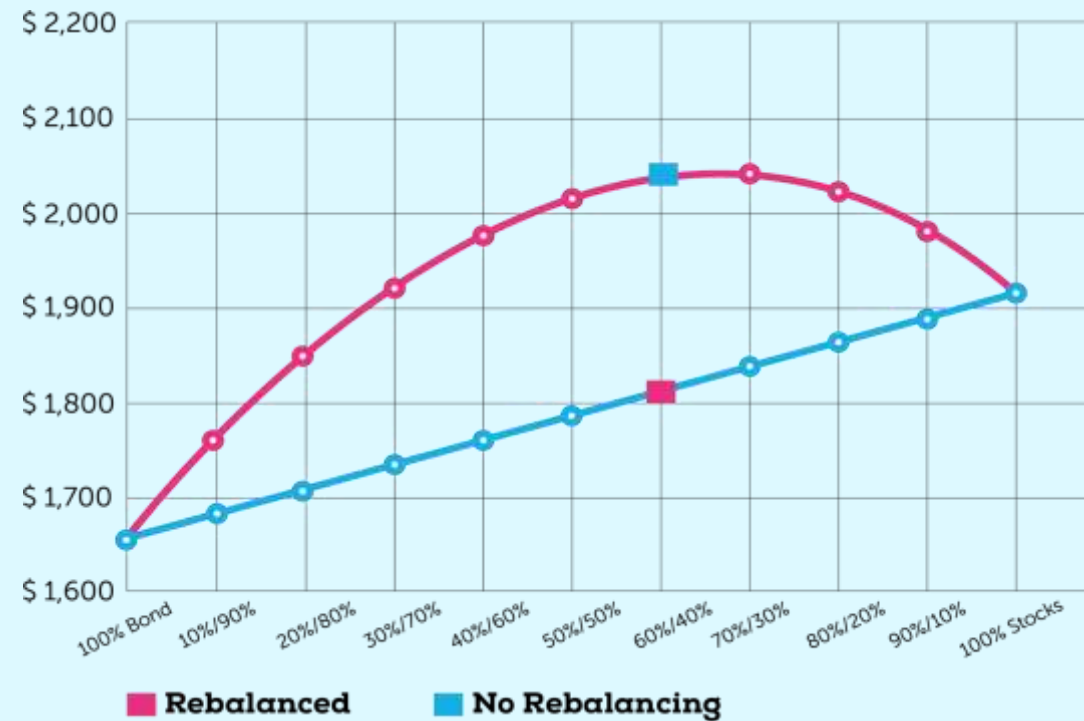
Abbr.	Asset Class - Index	Annual	Best	Worst
Lg Cap	Large Cap Stocks - S&P 500 Index	9.00%	32.4%	-37.0%
Sm Cap	Small Cap Stocks - Russell 2000 Index	7.92%	38.8%	-33.8%
Int'l Stk	International Developed Stocks - MSCI EAFE Index	5.33%	32.5%	-43.1%
EM	Emerging Market Stocks - MSCI Emerging Markets Index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

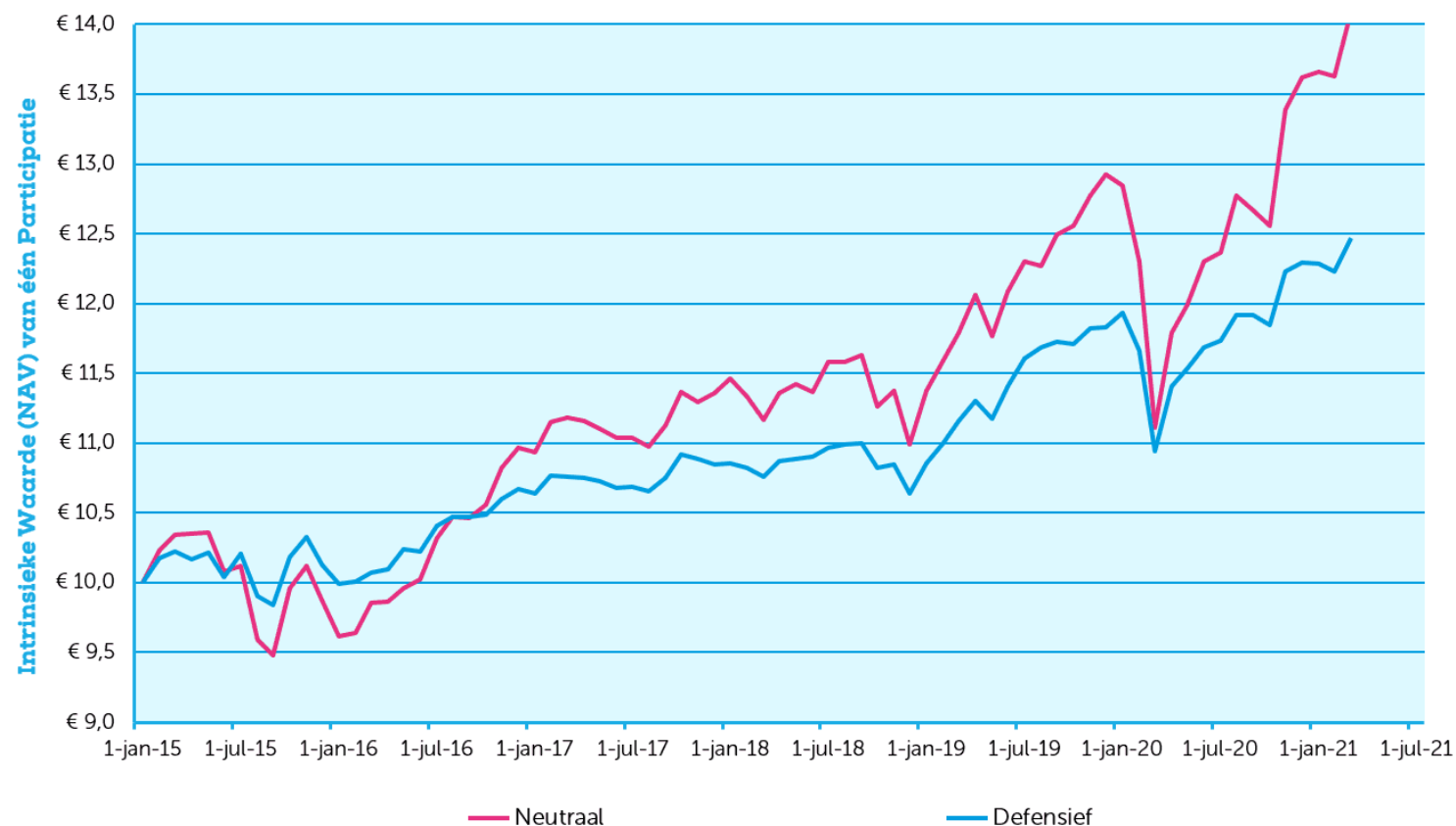


Minder risico door herbalanceren



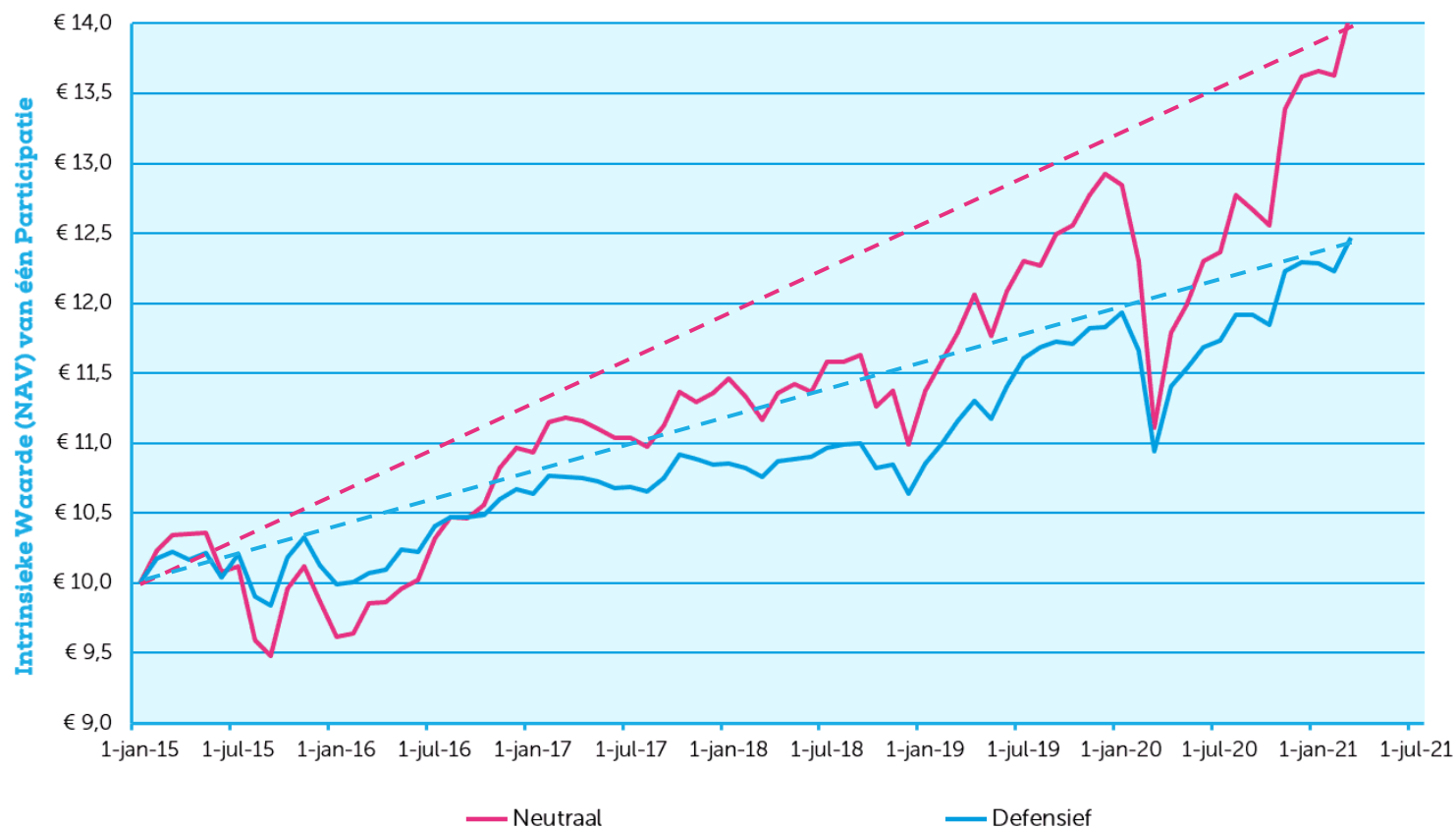
Doel: inflatie + 4%

Historisch koersverloop van het Bright LifeCycle Fonds



Doel: inflatie + 4%

Historisch koersverloop van het Bright LifeCycle Fonds





Kosten

Lidmaatschap

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

Investing in Bright

Eénmalig € 50 per medewerker (waarvoor medewerker 80 certificaten van aandelen krijgt)

Beleggingskosten

Tegen kostprijs

Beleggen tegen kostprijs



0,07%

De instapvergoeding voor elke storting die je doet.



ca. 0,17% / 0,21%

De lopende fondskosten defensief / neutraal in 2020.



0,05%

De uitstapvergoeding voor wanneer je het fonds verlaat.

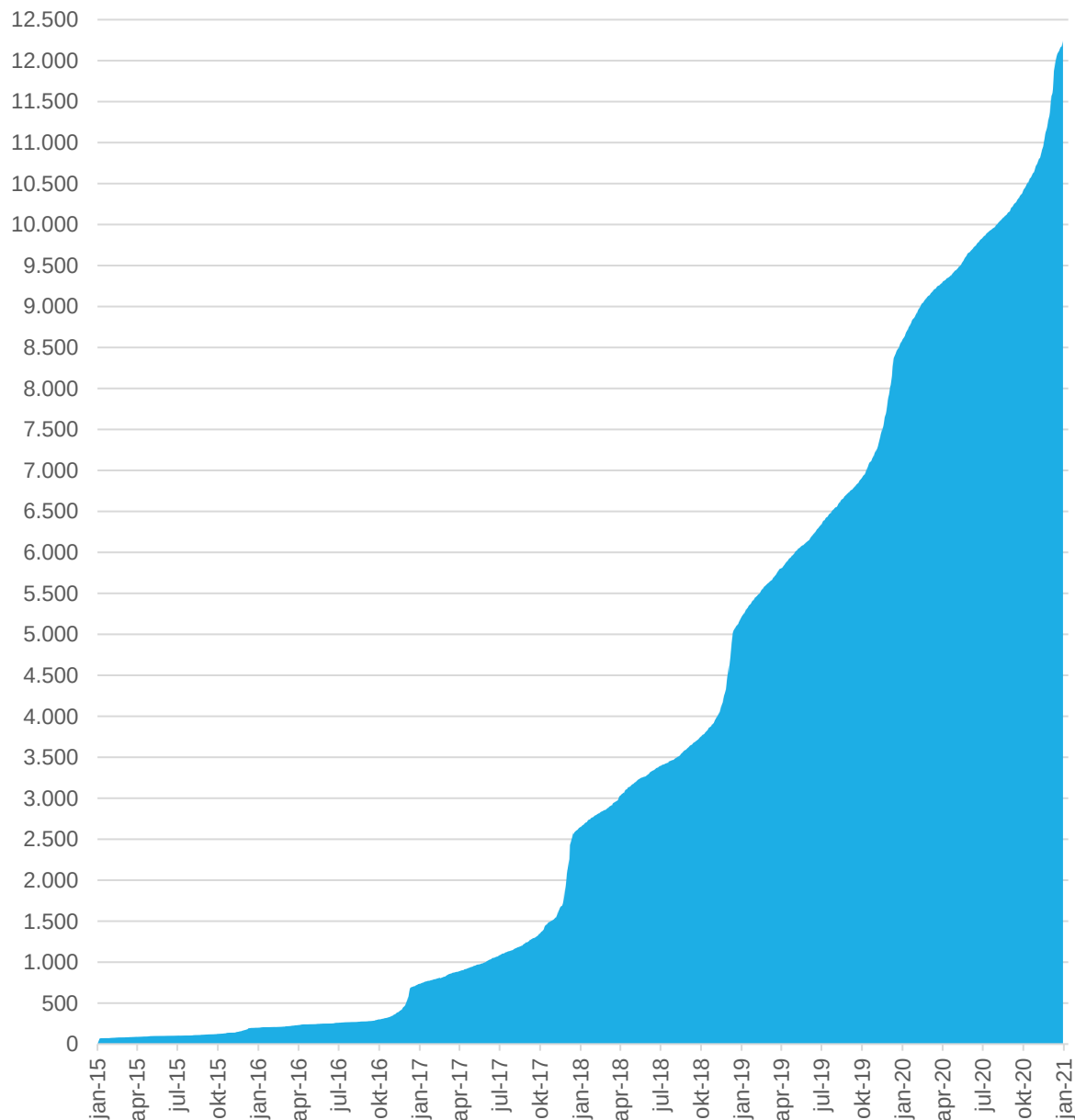
Demo



Waar we trots op zijn



TrustScore 4.8 | 332 reviews



We groeien hard!

- Gelanceerd in 2015
- Winstgevend sinds 2020
- +- 13.000 deelnemers
- > 740 werkgevers

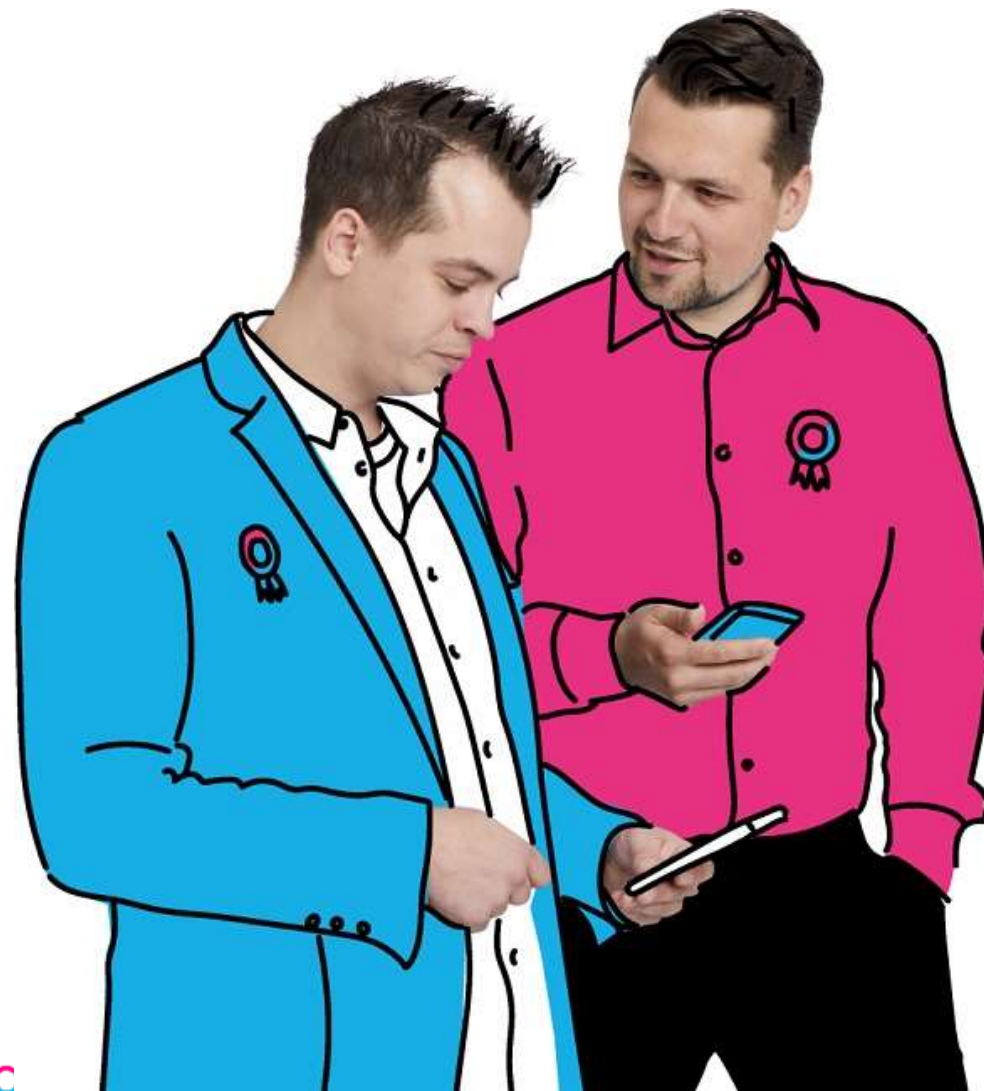
Toezicht en bewaring



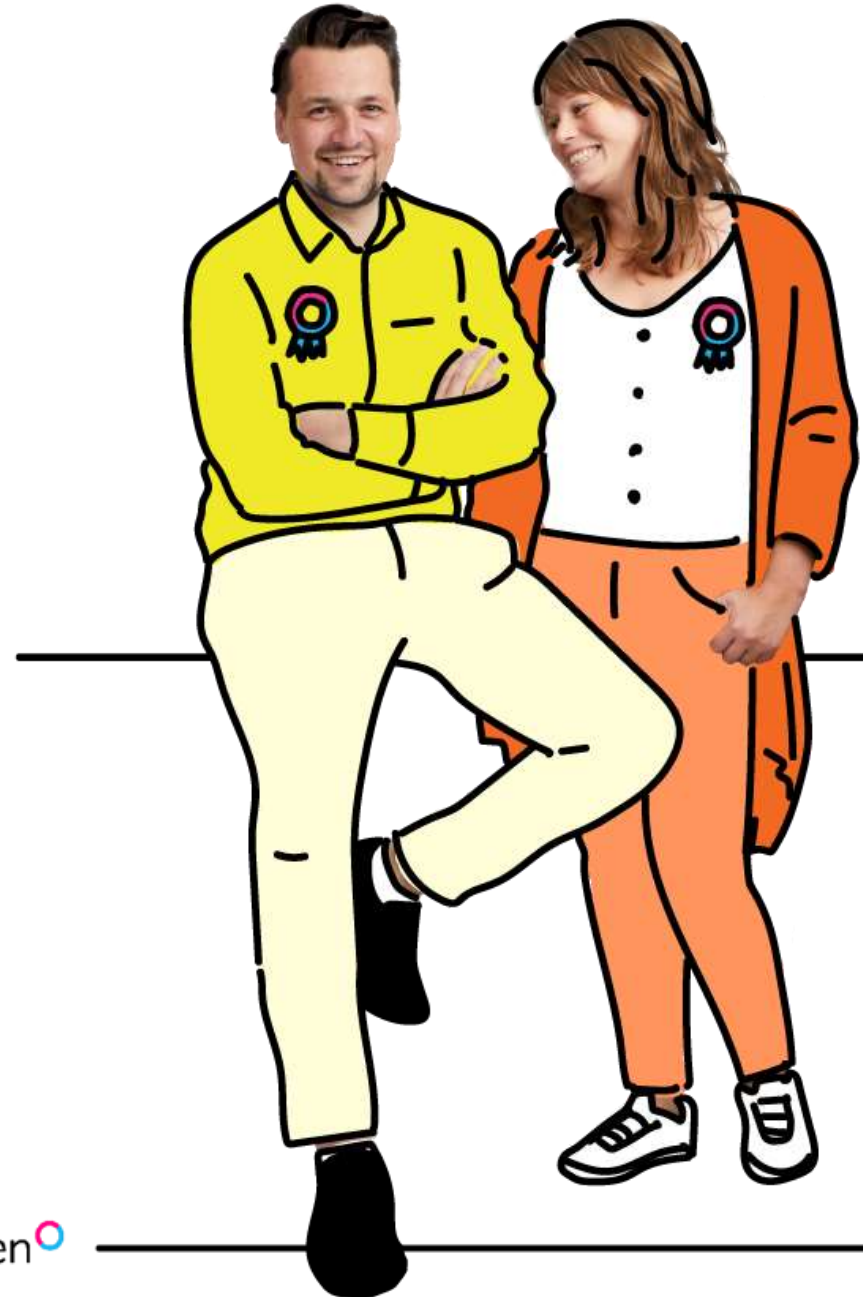
Vragen?



Bas of Luuk gaat contact opnemen

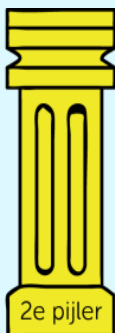


Kies ook voor een
BrightPensioen!



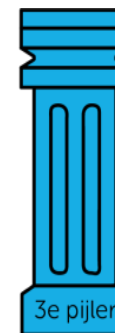
Bedankt!





Samenvatting

Verschillen 2^e 3^e pijler



- 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