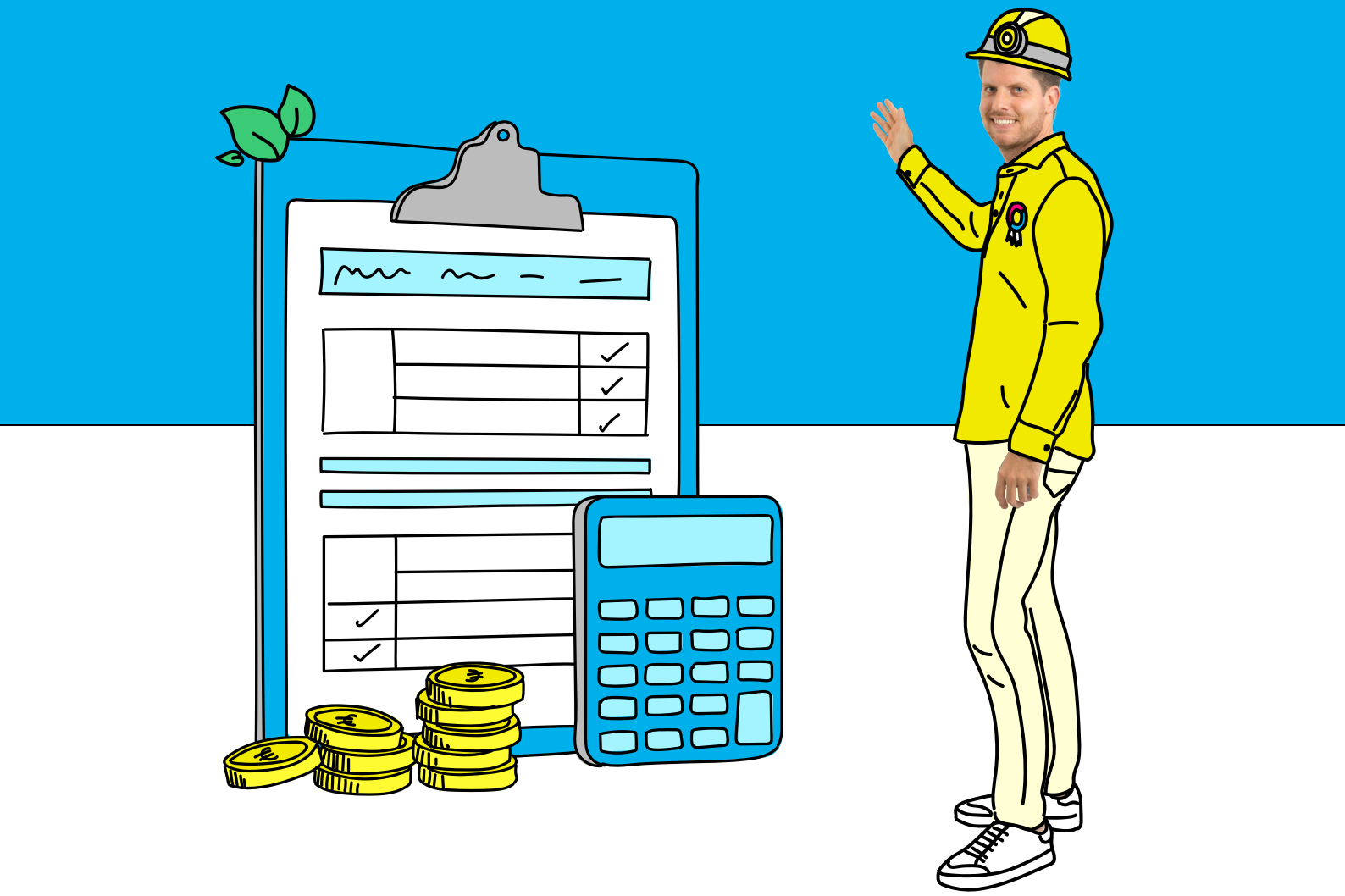
Hoe werkt pensioen
voor werkgevers?





Als werkgever kun je - in plaats van kiezen voor een traditionele collectieve pensioenregeling - er ook voor kiezen pensioen te faciliteren voor je medewerkers.

Hierbij kunnen medewerkers, net als bij een traditionele pensioenregeling, fiscaalvriendelijk een potje voor later opbouwen.

Maar dan veel flexibeler, zonder verplichte deelname en mét mogelijkheid hun pensioen gewoon voort te zetten als ze uit dienst gaan.

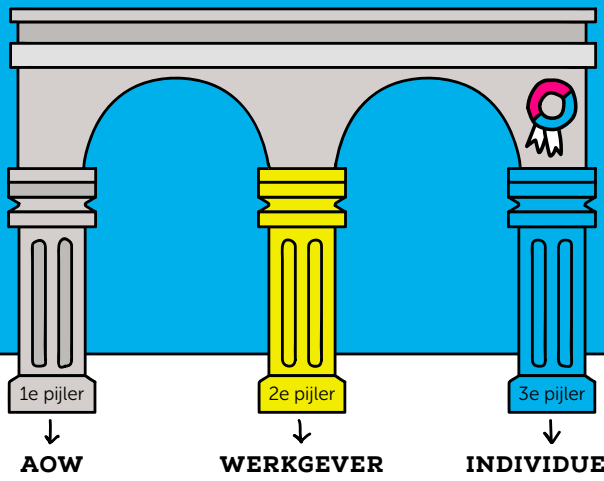
In dit whitepaper leggen we uit hoe dit werkt en vertellen we het volgende:

- Hoe pensioen in Nederland werkt;
- Wat jouw opties als werkgever zijn;
- Drie manieren waarop jij flexibel pensioen kunt faciliteren;
- Hoe pensioen via Bright werkt.

Kortom: een moderne pensioenoplossing die bijdraagt aan goed werkgeverschap. Pensioen is namelijk de meest populaire secundaire arbeidsvoorwaarde.

Hoe werkt het pensioenstelsel in Nederland?

En wat zijn jouw opties als werkgever?



Drie pijlers van het pensioenstelsel

Laten we bij het begin beginnen. In Nederland bestaat het pensioenstelsel uit drie pijlers: de AOW, het collectief werkgeverspensioen en tot slot: individueel aanvullend pensioen, ook wel lijfrente genoemd.

Pijler één: AOW

Voor de eerste pijler is de overheid verantwoordelijk, AOW krijgt iedereen die in Nederland woont. Woon je (tijdelijk) in het buitenland, dan word je 2% per jaar dat je niet in Nederland woont, gekort op je AOW.

Pijler twee: collectief werkgeverspensioen

Een pensioenregeling in de tweede pijler wordt altijd geregeld door de werkgever. Soms is dit verplicht en soms niet. Dit ligt aan een eventueel CAO van de sector waarin je werkzaam bent. Als voor jouw branche een verplicht pensioenfonds bestaat, dan moet jij je hierbij aansluiten. Is dit niet het geval? Dan kun je een collectieve pensioenregeling afsluiten bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI).

In de meeste gevallen wordt de regeling opgezet door een pensioenadviseur. De kosten van deze regeling kunnen door het administratieve onderhoud flink oplopen. Dat de wetgeving constant verandert, helpt ook niet mee.

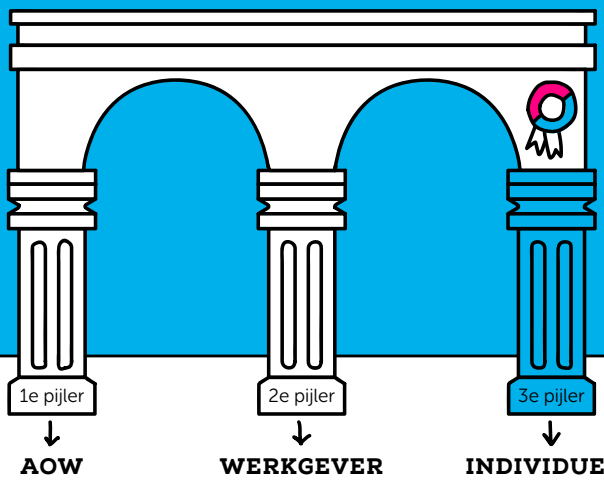
Pijler drie: individueel aanvullend pensioen

De derde pijler is voor iedereen die geen of onvoldoende pensioen opbouwt in de tweede pijler. Denk aan ondernemers, zzp'ers en werknemers. Maar ook voor werkgevers zonder verplichte pensioen-regeling voor hun medewerkers. Dit noemen we individueel aanvullend pensioen, ook wel lijfrente genoemd.

Tip 💡

Heb je de keuze? Een pensioenoplossing in de derde pijler is een stuk flexibeler dan een collectieve pensioenregeling in de tweede pijler. Zowel voor jou als werkgever als voor jouw medewerkers. Op de volgende pagina leggen we uit waarom dit zo is.

Het flexibele alternatief:
de derde pijler



Flexibel pensioen aanbieden en opbouwen met lijfrente

Wat veel werkgevers zich niet realiseren is dat het ook mogelijk is pensioen voor hun medewerkers te faciliteren in de derde pijler. Die is flexibeler dan de tweede pijler. En met de komst van de nieuwe pensioenwet worden de (fiscale) mogelijkheden binnen de derde pijler verruimd en gelijk aan de tweede pijler. Vanwege de flexibiliteit van de derde pijler past deze beter bij de huidige arbeidsmarkt, waar mensen vaker van baan wisselen of een tijdje als zzp'er aan de slag gaan. Ze kunnen in dit geval gewoon met hetzelfde pensioen verder.

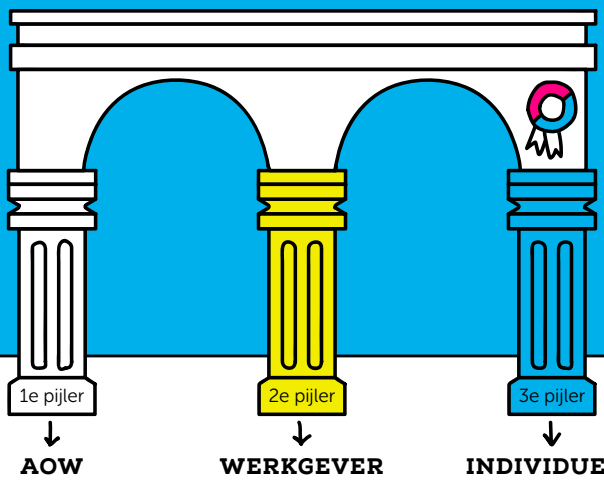
Waarom is de derde pijler flexibeler dan de tweede pijler?

We zetten zes redenen voor je op een rij:

1. Een werkgeversbijdrage is niet verplicht: je bent vrij om te bepalen aan welke werknemers je pensioen aanbiedt. En als je wilt, kun je per werknemer aparte afspraken maken.
2. Als werkgever heb je er weinig omkijken naar.
3. Werknemers bepalen zelf hoeveel en hoe vaak ze inleggen. De overeenkomst is rechtstreeks tussen de werknemer en BrightPensioen.
4. De pensioenrekening blijft van de werknemer. Als ze naar een andere werkgever gaan, nemen ze hun potje mee.
5. Buitenlandse medewerkers die geen pensioen op willen bouwen op een geblokkeerde rekening kunnen dit doen op een beleggingsrekening. Weliswaar zonder belastingvoordeel, maar wel opneembaar. En ook hier kun je als werkgever direct op inleggen. Let op hier gelden uitzonderingen voor.
6. Bij de tweede pijler gaat jouw pensioen bij overlijden, zonder verzekering, meestal terug in de pot van de aanbieder. In de derde pijler gaat jouw opgebouwde pensioen in zo'n geval naar jouw nabestaanden. Met onze Bright Nabestaandenverzekering kun je als Bright-lid ook iets voor jouw nabestaanden regelen.

Kortom: meer vrijheid voor jou als werkgever en voor jouw medewerkers.

De verschillen
tussen de tweede en derde pijler

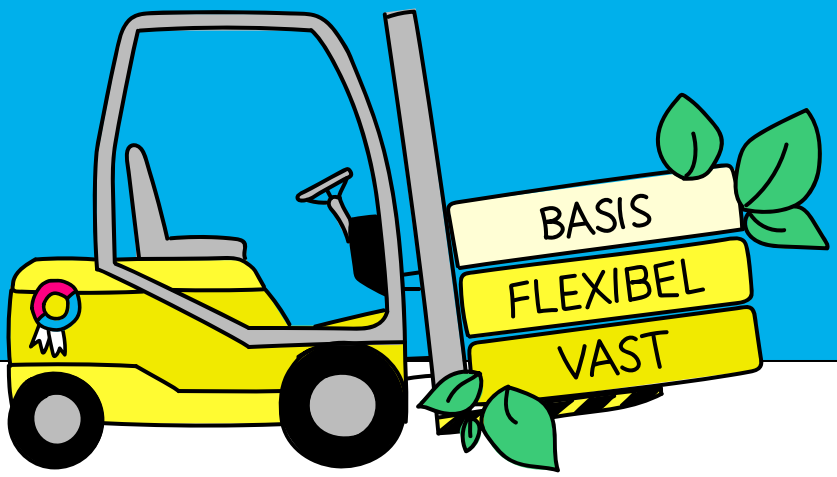


Hieronder zie je wat de verschillen zijn tussen deze vormen van pensioenopbouw:

	Tweede pijler	Derde pijler
Pensioenwet	Van toepassing	N.v.t.
Contract met werkgever	Ja	Nee
Deelname verplicht	Ja	Nee
Bijdrage werkgever	Vast	Flexibel
Fiscale ruimte	Afhankelijk van leeftijd	30% van de premiegrondslag
Belastingvoordeel	Wordt verrekend met salaris	Vraagt medewerker zelf terug
Verzekeringen	Meestal gekoppeld	Optioneel
Start uitkering	Minder flexibel	Flexibel
Duur uitkering	Levenslang	Flexibel
Pensioen bij overlijden	Afhankelijk van verzekeringen	Naar nabestaanden
Afsluiten	Via tussenpersoon	Rechtstreeks

Bij BrightPensioen kun je pensioen voor jouw medewerkers faciliteren in de derde pijler. Flexibel, helder en duurzaam. Op de volgende pagina's leggen we uit hoe dit werkt.

Zo kun je flexibel pensioen faciliteren
bij BrightPensioen



Bij BrightPensioen hebben we een manier gevonden om het nog gemakkelijker te maken voor werkgevers. Een flexibele oplossing voor zowel werkgevers als werknemers. Wil je beginnen met het faciliteren van pensioen? Dan zetten we hier drie opties op een rij:

Drie manieren om pensioen te faciliteren

Als werkgever kun je op drie manieren pensioen faciliteren voor je medewerkers:

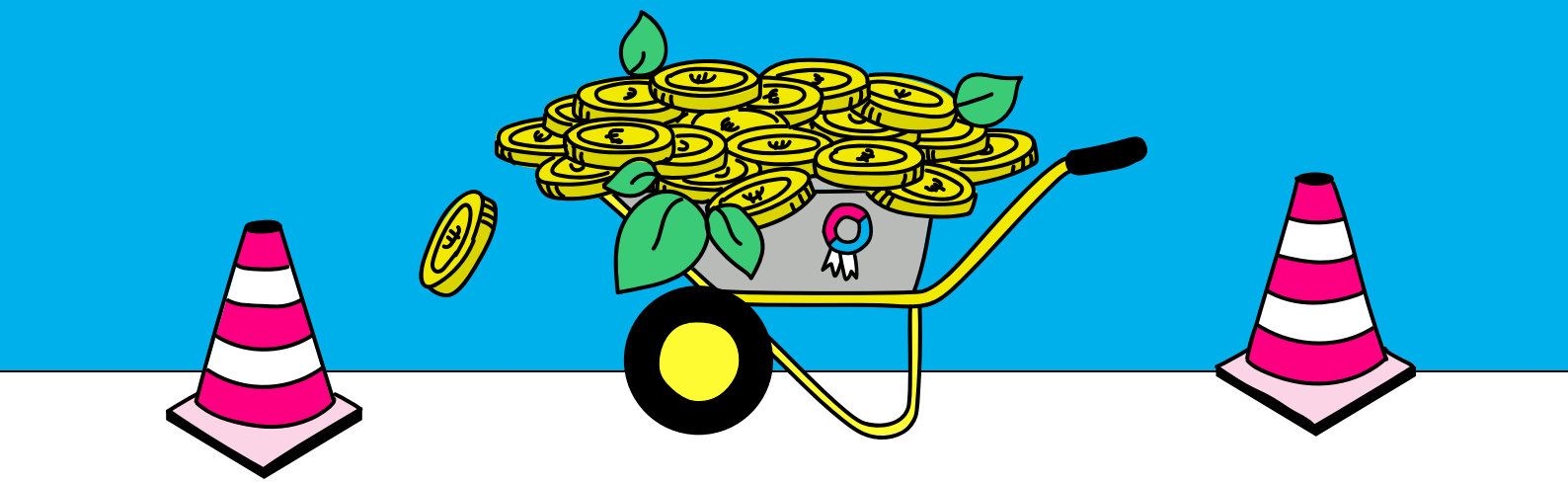
1. **Basis:** je betaalt de eenmalige inschrijfkosten en de jaarlijkse lidmaatschapskosten per medewerker. De inleg is voor hun eigen rekening en incasseren wij bij de medewerker zelf.
2. **Flexibel:** naast het faciliteren ontvangen medewerkers ook een werkgeversbijdrage. Deze bijdrage wordt direct op de pensioenrekening van de medewerkers ingelegd. De medewerker is vrij om zelf flexibel bij te leggen via zijn of haar privérekening.
3. **Vast:** naast het faciliteren ontvangen medewerkers ook een werkgeversbijdrage. Zowel de bijdrage van de werkgever als de inleg van de medewerker wordt bij de werkgever geïncasseerd en komt direct op de pensioenrekening terecht. In dit scenario geldt vaak een voorwaardelijke bijdrage, bijvoorbeeld een verdubbeling van de inleg van de medewerker.

Kies wat het beste bij jouw wensen past

Als werkgever ben je niet verplicht om een werkgeversbijdrage te geven aan medewerkers. Werknemers zijn op hun beurt ook niet verplicht om mee te doen. Maar als je wel bijdraagt, is de kans groot dat werknemers meedoen. Onze ervaring hiermee:

1. Basis: Als je alleen inschrijf- en uitvoeringskosten betaalt – zonder bij te dragen aan de inleg – doet zo'n **20% - 30%** van de werknemers mee.
2. Flexibel: Als je wél bijdraagt en dit direct op de pensioenrekening van de werknemer stort, doet zo'n **80% - 100%** van de werknemers mee.
3. Vast: Als je bijdraagt op voorwaardelijke basis dan zal waarschijnlijk **60% - 100%** van de werknemers meedoen.

Wat kun je bijdragen als werkgever?
(inclusief benchmark)



Als werkgever kun je dus kiezen voor drie opties. Kies je voor onze flexibele of vaste bijdrage? Dan bouw je als werkgever mee aan het pensioen van de werknemers. De hoogte van deze bijdrage bepaal je zelf. Wil je per werknemer bepalen wat je bijdraagt of kies je voor een vast percentage van het loon?

Benchmark
Wat wij vaak zien is dat werkgevers tussen de 3% en 5% van het brutosalaris bijdragen.

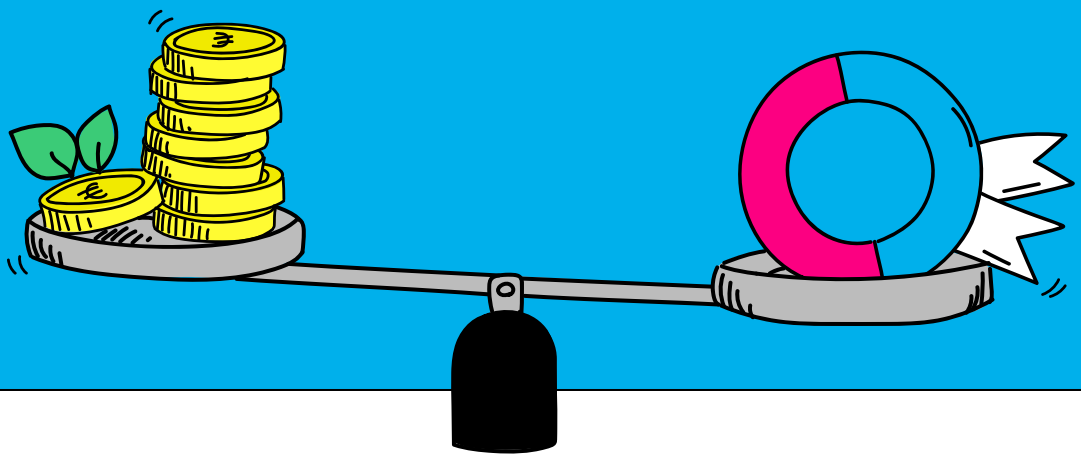
Een exacte vergelijking met een traditionele pensioenregeling in de tweede pijler is lastig vanwege de complexiteit van die pensioenregelingen. Een vergelijking leert dat een werkgeversbijdrage van 5% grofweg overeenkomt met de helft van de maximaal fiscaal toegestane inleg (jaarruimte) per medewerker.

Bij een traditionele pensioenregeling leggen de werkgever en de werknemer vaak ook beiden de helft in. Dit komt ongeveer overeen met een bijdrage van 5% van het brutosalaris.

De medewerker is bij een traditionele pensioenregeling verplicht om zijn of haar deel in te leggen, dat is bij Bright (afhankelijk van de variant die je kiest) niet het geval. En dat is een groot voordeel voor de werknemer.

Voorbeeld
Komt de jaarruimte van de medewerker uit op € 300 per maand? Dan kun je er als werkgever voor kiezen om de helft hiervan bij te dragen. Dat komt neer op € 150 per maand. De werknemer kan er dan voor kiezen om de andere helft zelf in te leggen.

Wat zijn de kosten?



Als werkgever vergoed je de uitvoeringskosten voor je medewerkers: het eenmalige inschrijfgeld en het jaarlijkse lidmaatschap per werknemer. Daarnaast betaal je werkgeverslasten over de werkgeversbijdrage.

Inschrijfgeld

Als werkgever betaal je eenmalig het inschrijfgeld van € 50 per werknemer.

Jaarlijkse lidmaatschapskosten

Elk jaar betaal je de vaste lidmaatschapskosten voor jouw medewerkers. De hoogte hiervan hangt af van het aantal werknemers dat meedoet. Dit bedrag wordt elk jaar vooraf gefactureerd.

	Eénmalig	**Jaarlijks**
Eerste 20 medewerkers	€ 50	€ 180
Medewerker 21-50	€ 50	€ 160
Medewerker 51+	€ 50	Op aanvraag

Werkgeverslasten

Een bijdrage vanuit de werkgever wordt gezien als extra brutosalaris. Daarom dienen hier werkgeverslasten over afgedragen te worden. Dit varieert per sector, maar is meestal tussen de 20% en 30%.

Deze werkgeverslasten zijn sociale premies waardoor werknemers voor een hoger bedrag verzekerd zijn bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Dit is dus geen belasting en dit zijn ook geen kosten vanuit ons, maar wel goed om te weten.

Wat krijg jij daarvoor?



We proberen je zoveel mogelijk te ontzorgen. Vandaar dat je bij Bright en heel pakket aan service ontvangt om jou en je medewerkers te helpen.

Voorlichting over pensioen
Wij geven voorlichting aan je medewerkers over pensioen. In de vorm van onze website, workshops en webinars. We vertellen hoe pensioen werkt, wie BrightPensioen is en aan welke knoppen werknemers kunnen draaien om hun eigen pensioenopbouw te regelen.

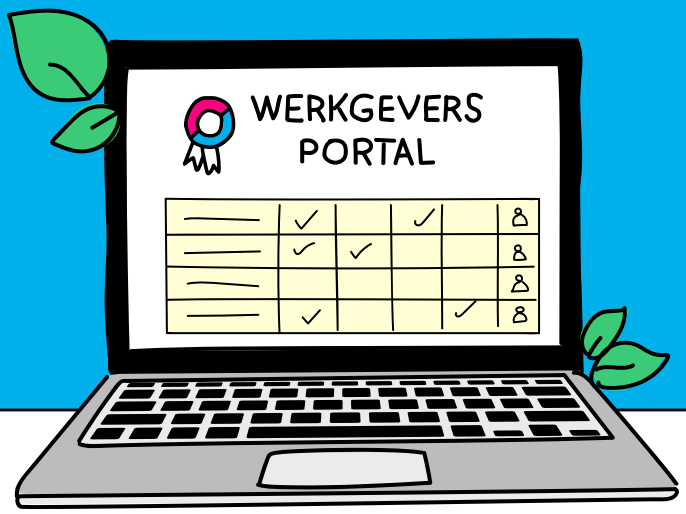
Online pensioenrekening en extra beleggingsrekening
Deelnemers krijgen een eigen pensioenrekening die ze via onze online portal kunnen beheren. Zonder extra kosten kunnen je medewerkers ook een beleggingsrekening openen en tegen kostprijs beleggen.

Handige tools voor werknemers
Om jouw medewerkers zo goed mogelijk op weg te helpen bieden we verschillende tools aan. Zoals bijvoorbeeld de pensioenindicator en onze jaarruimte tool, te vinden op onze website. Ook geven wij verschillende (gratis) webinars waarin we van alles aan hen uitleggen. Van de basis van pensioenopbouw, tot het berekenen van de jaarruimte.

Helpdesk
We ondersteunen jou en je medewerkers met alle liefde via de telefoon, e-mail, chat en WhatsApp.

Een duurzaam pensioen
We beleggen duurzaam. Want geld dat bedoeld is om jouw toekomst veilig te stellen, wil je natuurlijk niet investeren in zaken die jouw toekomst in gevaar kunnen brengen. Ook geloven wij dat dit meer rendement voor onze leden en een betere toekomst voor ons allemaal oplevert.

Regel het gemakkelijk in de werkgeversportal
en behoud het overzicht



Eenmaal pensioen gefaciliteerd bij Bright? Dan kun je in onze werkgeversportal je pensioenzaken regelen. Hier zie je een overzicht van alle deelnemende medewerkers en geef je alle wijzigingen door. Zoals deze drie veel voorkomende zaken:

1. **Nieuwe medewerker aanmelden:** wanneer een nieuwe medewerker in dienst treedt, kun je deze via de werkgeversportal uitnodigen voor BrightPensioen. Hij of zij ontvangt dan een uitnodiging en kan vanuit daar direct starten.

2. **Wijziging inleg:** incasseren wij de inleg van de bankrekening van de werkgever? Dan kan de medewerker de inleg niet zelf wijzigen. Via de werkgeversportal kun je de hoogte en de ingangsdatum van de inleg van een medewerker wijzigen. Bijvoorbeeld als gevolg van een salarisverhoging of een wijziging in het parttimepercentage.

3. **Medewerker afmelden:** wanneer een medewerker uit dienst treedt, kun je dit via de werkgeversportal doorgeven. Wij regelen de rest: Vanaf dat moment brengen wij geen lidmaatschapskosten meer in rekening. Wij nemen contact op met de medewerker en checken wat hij of zij met de pensioenrekening wilt doen: zelf blijven inleggen (en zelf het lidmaatschap betalen) of tijdelijk stoppen met inleggen.

Meer omkijken heb je er als werkgever niet naar. Simpel toch?

Veelgestelde vragen

Moeten alle medewerkers verplicht meedoen?
Nee. Dat is het mooie aan de flexibiliteit van BrightPensioen. Medewerkers kiezen in principe zelf of ze een rekening willen openen voor hun pensioenopbouw. Als werkgever kun je dit natuurlijk wel aanbieden en stimuleren, waardoor het voor je medewerkers (extra) interessant wordt om mee te doen. Maar vrijheid staat voorop: het is en blijft individuele pensioenopbouw. Medewerkers bepalen zelf of ze meedoen en hoeveel ze inleggen.

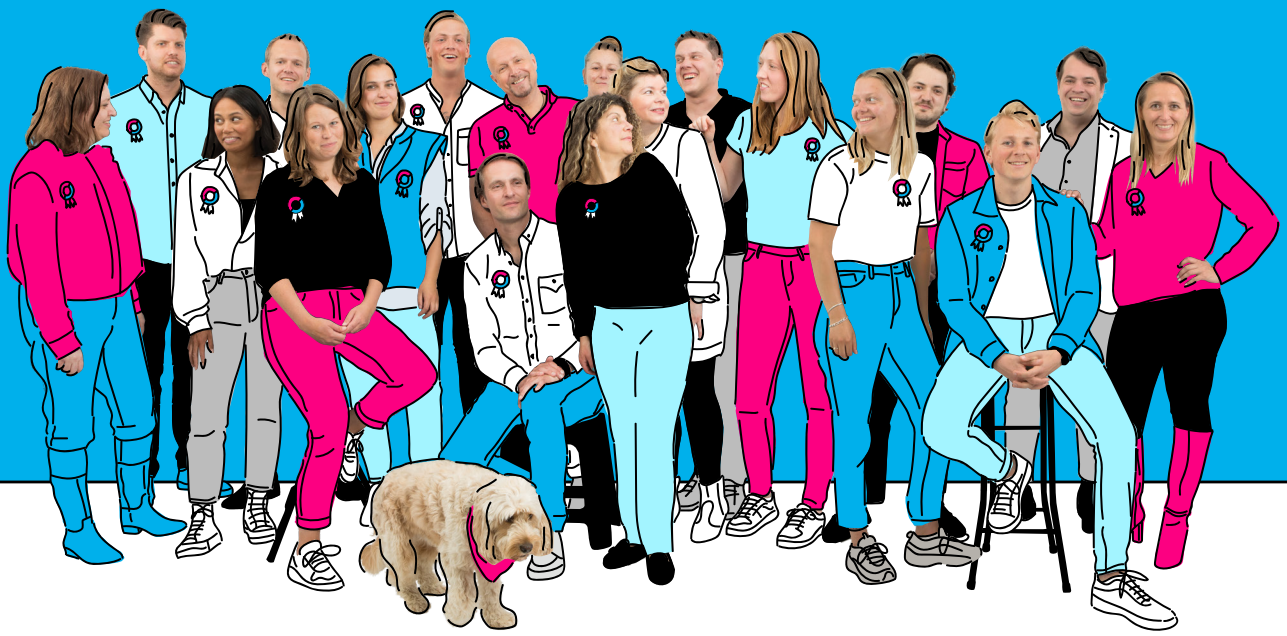
Betaal ik als werkgever ook de kosten van medewerkers die geen rekening openen bij BrightPensioen?
Daar kunnen wij kort over zijn: nee. Je betaalt alléén voor werknemers die meedoen. In onze portal, de werkgever notificatiemail en op je factuur kun je zien wie dat zijn.

Jullie beleggen duurzaam. Hoe werkt dat?
Het beleggingsfonds van BrightPensioen heeft duurzaamheidskenmerken. Zowel aandelen als obligaties. Omdat wij geloven dat dit meer rendement voor onze leden en een betere toekomst voor ons allemaal oplevert. Dit doen wij door te beleggen in wereldwijde duurzame aandelen, duurzame bedrijfsobligaties, staatsobligaties en onze meest duurzame beleggingen: green bonds. Meer hierover lees je op onze pagina over duurzaam beleggen.

Jullie zijn een Social Enterprise. Wat betekent dat?
BrightPensioen is aangesloten bij Social Enterprise NL. Net als de andere ondernemers bij Social Enterprise NL geloven wij dat winst niet alleen over geld gaat, maar ook over het creëren van sociale waarde. Een social enterprise levert – net als een 'gewone' onderneming een product of dienst en heeft een verdienmodel. Het doel is alleen niet 'zoveel mogelijk winst maken'. Winst is een middel om de missie te bereiken. De missie van een social enterprise is het creëren van maatschappelijke impact. BrightPensioen heeft als missie de beste pensioenoplossing te bieden voor mensen zonder pensioen. Daarnaast zetten we ons in om ons pensioenstelsel eerlijker, flexibeler en duurzamer te maken.

Jullie verdienen niet aan het pensioen van onze deelnemers. Waarom hebben jullie voor deze constructie gekozen?
Klopt, wij verdienen niet aan de inleg van onze leden. Wij verdienen onze kosten – zoals salarissen en de huur van ons pand – terug via een vast lidmaatschap. Daarnaast beleggen we tegen kostprijs. Zo houd jij meer over van je inleg. Andere aanbieders werken met variabele kosten. Dat betekent dat er elk jaar meer geld uit je pot verdwijnt. Wij vinden dat vreemd: je betaalt elk jaar meer, terwijl de dienstverlening hetzelfde blijft. Wij zeggen daarom "nee" tegen een variabel verdienmodel. En "ja" tegen een vast lidmaatschap.

Wie wij zijn



BrightPensioen is een social enterprise. Wij zijn er voor iedereen die zelf pensioen moet regelen. En voor werkgevers, die een moderne en flexibele pensioenoplossing willen.

BrightPensioen is ook de trotse bezitter van een B Corp-certificering. Dit is een strenge, internationale certificering die wordt toegekend aan bedrijven die grote stappen zetten op het gebied van mens en milieu. Die krijg je niet zomaar: elk aspect van je bedrijfsvoering telt mee.

Wij zijn meer dan pensioen. Want die financiële wereld, dat kan beter. Eerlijker, transparanter en duurzamer. Wij geven graag het goede voorbeeld. Daarom werken we met een coöperatie. Samen zijn we sterker. Hoe meer leden, hoe meer we kunnen bereiken.
Ook beleggen we duurzaam. En wij verdienen niet aan het pensioen van onze deelnemers, maar aan een vast lidmaatschap. Zo houden zij aan het einde van de rit meer over.

Bel ons gerust met vragen: 020 - 70 70 540 of mail: info@brightpensioen.nl.



Subfonds Inkomen



Subfonds Groei



Standaard LifeCycle

Rekenvoorbeelden

Voor de handigheid hebben we een aantal rekenvoorbeelden gemaakt. In het onderstaande voorbeeld zie je de verwerking van de salarisstrook met daarbij een schatting van de belastingteruggave en het te besteden bedrag.

Omschrijving	0. Zonder pensioen	1. Inleg via werknemer	2. Inleg via werkgever	3. Beider inleg via loonstrook
Bruto maandsalaris	3.000	3.000	3.000	3.000
Bruto Bijdrage oudedag			120	120
Loonheffing	-502	-502	-550	-550
Netto Inhouding			-120	-240
Nettosalaris	2.498	2.498	2.450	2.330
Inleg via privérekening		-120		
Belastingteruggave (schatting)		48	48	95
Te besteden	2.498	2.426	2.498	2.425

LET OP: In de bovenstaande rekenvoorbeelden gaan we uit van een bruto maandsalaris van 3000 euro zonder verdere aftrekposten. De exacte hoogte van het belastingvoordeel is afhankelijk van jouw persoonlijk situatie en varieert meestal tussen de 40% en 50%. Indien je door de hoogte van je salaris en evt. aftrekposten geen belasting betaalt kan dit voordeel 0% zijn. Bespreek jouw persoonlijke situatie indien nodig met een financieel adviseur.

Bruto werkgeversbijdrage en netto pensioeninleg

De bijdrage van de werkgever in de derde pijler valt onder lijfrente en is altijd een BRUTO bijdrage en wordt (initieel) belast. De inleg bij BrightPensioen is altijd een netto inleg, dus volgt er een NETTO inhouding op het salaris.