



**brand  
new  
DAY**

Pensioen voor start - en scale-ups

Brand New Day Bedrijfspensioen

**Pensioen voor start - en scale-ups**

## Inhoud

<b>Inleiding: Pensioen voor groeibedrijven</b>	3
<b>1. Hoe werkt pensioen in Nederland?</b>	4
1.1 Verschillen tussen de 2e en 3e pijler	4
<b>2. De witte vlek</b>	6
<b>3. Waarom pensioen?</b>	7
3.1 Goed werkgeverschap	7
3.2 Gewilde arbeidsvoorwaarde	7
3.3 Besparen op sociale werkgeverslasten	7
3.4 Belastingvoordeel werknemer	8
3.5 Het voordeel van vroeg beginnen	8
<b>4. Een moderne pensioenregeling</b>	9
4.1 De groeiregeling	9
<b>5. Investing in de pensioenregeling</b>	11
5.1 (Gedeeltelijk) terugverdienen van de investering	11
5.2 Aanvullende verzekeringsmodules	11
<b>6. De dikke vette disclaimer</b>	13
6.1 Advies over pensioen	13
6.2 Werknemerspresentatie	13
6.3 Jaarlijkse evaluatie	13
<b>7. Over Brand New Day</b>	14
<b>Bibliografie</b>	15



## Inleiding: Pensioen voor groeibedrijven

Jonge start- en scale-ups bieden vaak geen pensioenregeling voor hun werknemers. Herkenbaar, dat deden we bij Brand New Day ook niet in onze eerste twee levensjaren. Als startup kom je hier vaak mee weg. Toch gaat uiteindelijk vrijwel elk bedrijf bij een bepaalde schaalgrootte pensioenopbouw faciliteren. En dat is niet zonder reden!

### Pensioen helpt bij het vinden en behouden van goede werknemers

Uit onderzoek blijkt dat werknemers pensioen zien als belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde. Pensioen is eigenlijk gewoon uitgesteld salaris. Logisch dat pensioen, net als salaris, helpt bij het behouden, maar zeker ook het vinden van goede werknemers.

#### → Goed werkgeverschap

Werknemers sparen zelf niet voor pensioen als de werkgevers niets regelt. Nou ja, de meesten dan. Laat staan dat zij iets regelen om nabestaanden financieel verzorgd achter te laten bij overlijden. Als het überhaupt al kan, rekening houdend met leeftijd en de persoonlijke situatie. Een goede werkgever erkent zijn verantwoordelijkheid, laat niet elke werknemer zelf het wiel uitvinden en biedt ze schaalvoordelen. Ook dit hoort bij groei.

#### → Het rendement op de beurs helpt

Vroeg beginnen met pensioen is belangrijk. Zo kan een midden-twintiger, die het pensioengeld belegt, meer dan de helft van het totale pensioen opbouwen in de eerste 10 opvolgende jaren! Dit heeft te maken met het rendement op rendement effect, door Einstein ook wel het 8e wereldwonder genoemd.

#### → Profiteren van een flink belastingvoordeel

Zowel door de werkgever als de werknemer. De werkgever kan een groot deel van de pensioenregeling terugverdienen. Pensioen helpt namelijk bij het verlagen van sociale werkgeverslasten. En de werknemer? Die betaalt geen loonbelasting over de inleg. Dit maakt pensioen voor zowel werkgever als werknemer, onder aan de streep, een goede investering.

#### → Een eigen pensioenpot met flexibiliteit

Bij pensioen denken veel mensen aan verplichte fondsen, vage beloftes, hoge kosten en geen mogelijkheden om bij te sturen. Gelukkig zijn er tegenwoordig ook eigentijdse pensioenregelingen. Eén waarbij elke werknemer zijn eigen potje heeft. De werkgever en de werknemer bepalen zelf hoeveel er wordt ingelegd en hoe het geld wordt belegt. Het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid wordt, zonder medische vragenlijsten of keuringen, collectief verzekerd.

### Pensioen speciaal voor groeibedrijven

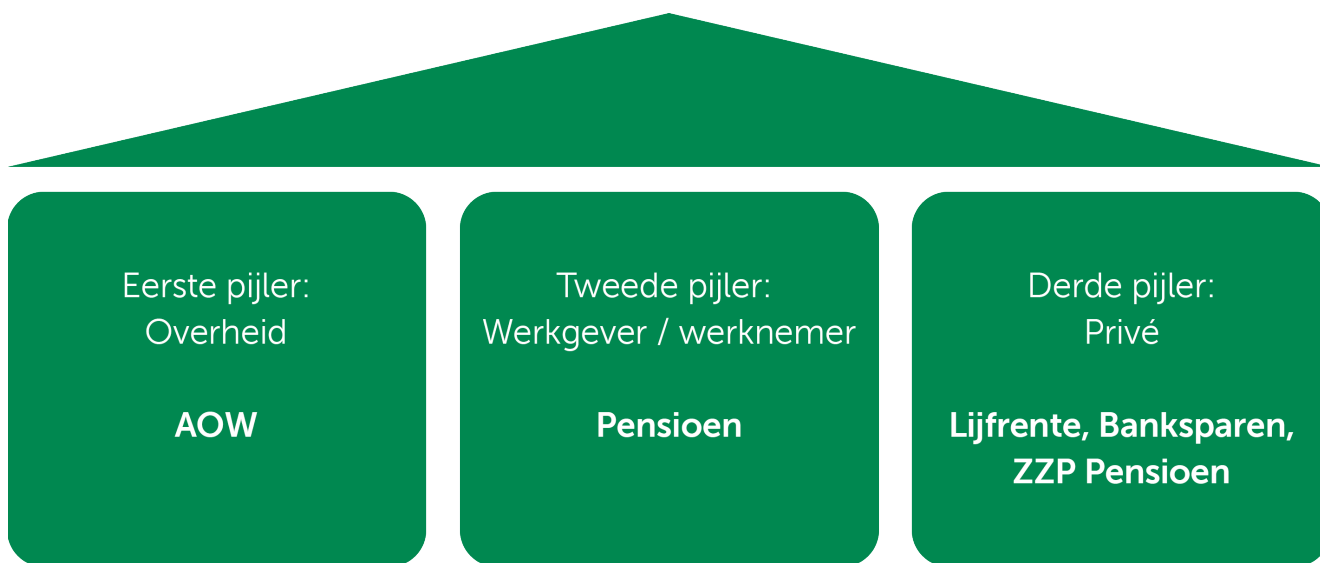
Voor groeibedrijven heeft Brand New Day de groeiregeling ontwikkeld. Dit pensioen werkt voor een groot gedeelte op basis van vrijwillige inleg door de werknemer.

Afhankelijk van de variant die wordt gekozen, hoeft het de werkgever dus amper iets te kosten. Dit is geen volwaardige pensioenregeling, maar u biedt wel een faciliteit. Deze faciliteit kan elk jaar een beetje worden uitgebreid tot een volwaardige arbeidsvoorwaarde. Het pensioen groeit zo mee met het bedrijf. Zo doen we het zelf trouwens ook!



## 1. Hoe werkt pensioen in Nederland?

Goed om te weten natuurlijk. Het pensioenstelsel in Nederland bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler is de AOW. Deze uitkering van de overheid is voor gehuwden 835 euro per maand (2019). De tweede pijler is pensioen via de werkgever en de derde pijler wordt door particulieren en ondernemers gebruikt voor een aanvullend pensioen.



Ongeveer 80% van de werkgevers in Nederland biedt een bedrijfspensioen aan in de 2e pijler (Centraal Beheer, 2016). De meesten doen dat in een verplichte regeling. Pensioen is in veel cao's namelijk verplicht geregeld. Het voordeel is dat er voor werknemers automatisch pensioen is geregeld, het nadeel is dat het pensioenstelsel ouderwets en niet flexibel is. Het gaat dan voornamelijk om traditionele sectoren, zoals metaal en detailhandel.

Nieuwere sectoren zoals IT, waaronder veel start- en scale-ups vallen, kennen geen cao of verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Er is daarom vaak geen verplichting om pensioen aan te bieden. Dit betekent dat er voor deze bedrijven veel keuzevrijheid is over hoe een eventuele pensioenregelingen kan worden ingericht.

### 1.1 Verschillen tussen de 2e en 3e pijler

Brand New Day faciliteert pensioenopbouw in zowel de 2e als de 3e pijler. Werkgevers kiezen doorgaans een regeling in de 2e pijler (bedrijfspensioen). Dit wordt gezien als echte arbeidsvoorwaarde. ZZP-ers, DGA's en werknemers die niet in een pensioenregeling terecht kunnen, kiezen ervoor om pensioen privé te regelen in de 3e pijler (lijfrente). Soms kiezen werkgevers ervoor om het salaris te verhogen in plaats van een pensioenregeling aan te bieden. Met dit extra salaris moet de werknemer dan zelf iets regelen voor later.

Uiteraard kunnen werknemers dit extra salaris individueel bij Brand New Day inleggen in een 3e pijler pensioenproduct (pensioenrekening). Helaas doen de meeste werknemers dit niet, of pas veel te laat. Bovendien worden risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid nagenoeg nooit afgedekt door werknemers zelf. Er zijn een aantal belangrijke verschillen tussen een 2e pijler pensioen en een 3e pijler pensioenrekening.

***Werknemers in loondienst vinden pensioen de meest belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde***

De verschillen tussen de pijlers	2e pijler	3e pijler
<b>Benaming</b>	Pensioen	Lijfrente
<b>Arbeidsvoorwaarde</b>	Wel arbeidsvoorwaarde	Geen arbeidsvoorwaarde
<b>Contrapartij</b>	Werkgever	Werknemer
<b>Storten inleg</b>	Bruto	Netto
<b>Fiscaal voordeel werkgever</b>	Circa 18%*	0%
<b>Deelname</b>	Automatisch via salaris*	Werknemer regelt dit zelf
<b>Bijdrage werkgever</b>	Vast % of leeftijdsafhankelijk	Niet mogelijk
<b>Partner- en wezenpensioen</b>	Collectief of vrijwillig (ANW-hiaat) tegen lage kosten en zonder medische keuring	Individueel **
<b>Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid</b>	Gaat door	Stopt
<b>Opgebouwd pensioen bij overlijden</b>	Komt ten goede aan partner <sup>1</sup>	Valt in nalatenschap
<b>Start uitkering</b>	Flexibel	Flexibel
<b>Duur uitkering</b>	Levenslang	Levenslang 5, 10, 20 of 30 jaar
<b>Waardeoverdracht</b>	Alleen naar 2e pijler pensioen	Alleen naar 3e pijler lijfrente
<b>Afsluiten</b>	Via adviseur of direct	Via adviseur of direct

\* Bepaalde functiegroepen kunnen worden uitgesloten.

\*\* dit is een stuk duurder en vaak geldt er een medische keuring, waarbij verhoogde premie dan wel afkeuring voor deelname mogelijk is.



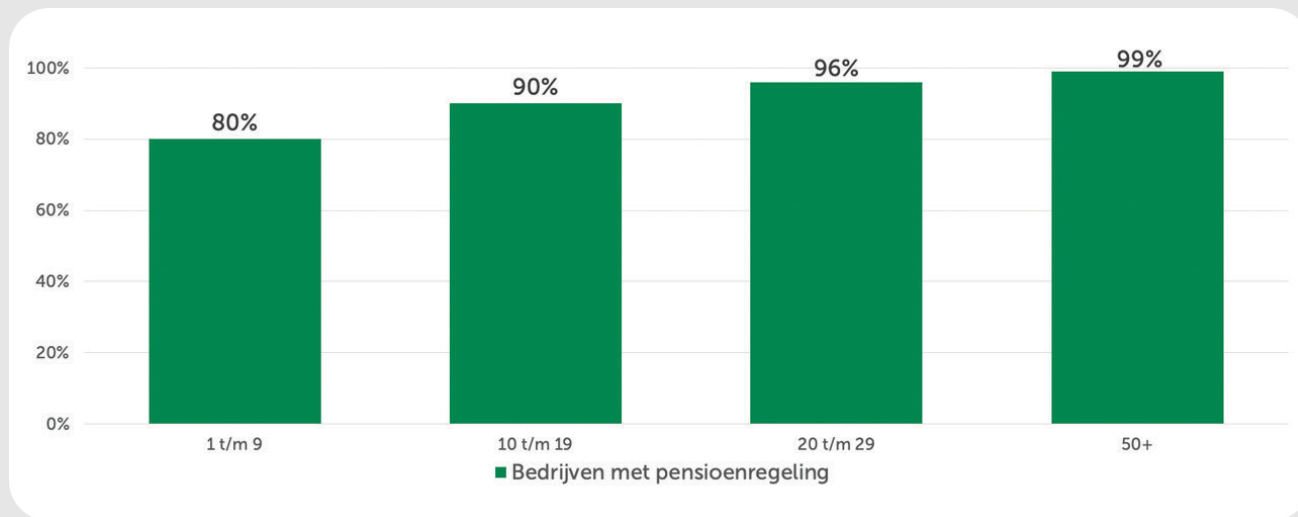
<sup>1</sup> Mits het partnerpensioen al niet fiscaal optimaal is.

## 2. De witte vlek

Bij Brand New Day vinden we het pensioenstelsel met al die verplichte pensioenfondsen niet van deze tijd. Helaas kunnen wij hier niets aan veranderen. Wat we wel kunnen? Werkgevers die geen pensioen aanbieden aan hun personeel helpen door een moderne pensioenfaciliteit op te zetten.

Vrijwel ieder bedrijf dat een bepaalde omvang en volwassenheid bereikt, gaat gelukkig pensioen aanbieden aan hun werknemers. Het aantal bedrijven dat geen pensioen aanbiedt noemen we ook wel 'de witte vlek'. Het zijn met name de bedrijven met weinig werknemers die geen pensioen aanbieden. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers biedt 20% geen pensioen aan. Van de bedrijven met 50 werknemers of meer biedt slechts 1% geen pensioen aan.

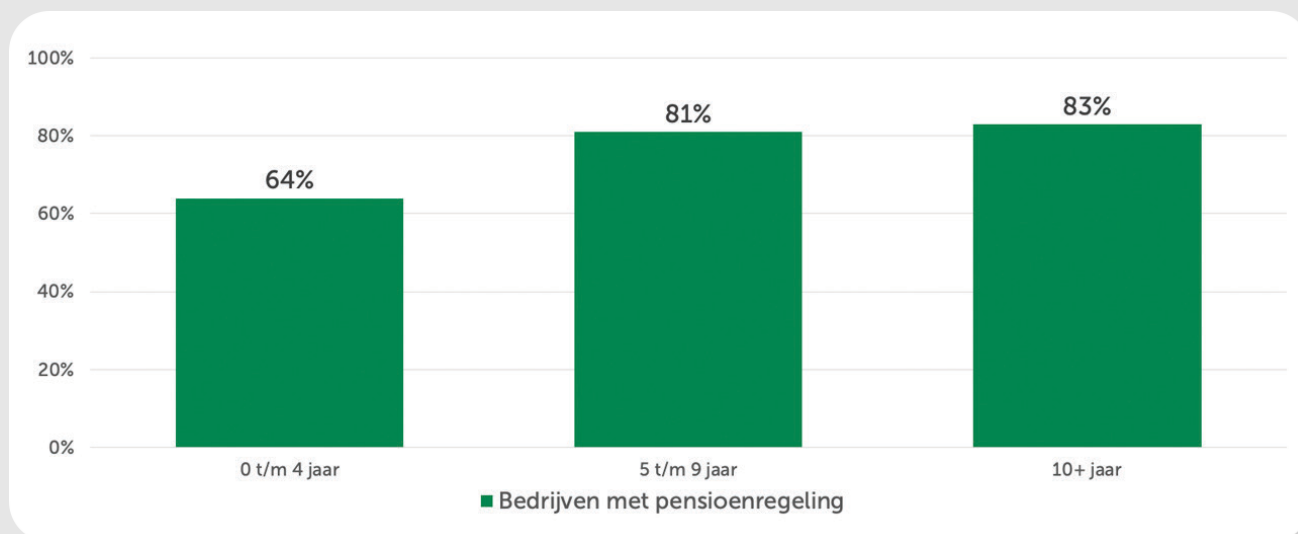
### Bedrijven met pensioenregeling



Figuur 1: Bron: SER

Toch komen we bij Brand New Day regelmatig bedrijven tegen met tientallen werknemers die nog geen pensioen aanbieden. Dit zijn met name jonge scale-ups die hard groeien. Diverse onderzoeken bevestigen dit (Centraal Beheer).

### Bedrijven met pensioenregeling naar leeftijd



Figuur 2: Bron: SER

### 3. Waarom pensioen?

#### 3.1 Goed werkgeverschap

Een werknemer zelf geld opzij laten zetten voor later? Zelfs als een werknemer met extra salaris gecompenseerd wordt, laat deze het vaak na om voor pensioen te sparen. Laat staan dat de werknemer zich bewust is van het potentiële belastingvoordeel. Of dat er iets wordt geregeld om nabestaanden financieel verzorgd achter te laten. Om nog maar te zwijgen over ZZP-ers (Rabobank, 2018). Als werkgever kan je hier het verschil maken door actief pensioen te faciliteren!

*Werknemers in loondienst vinden pensioen de meest belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde*

#### 3.2. Gewilde arbeidsvoorwaarde

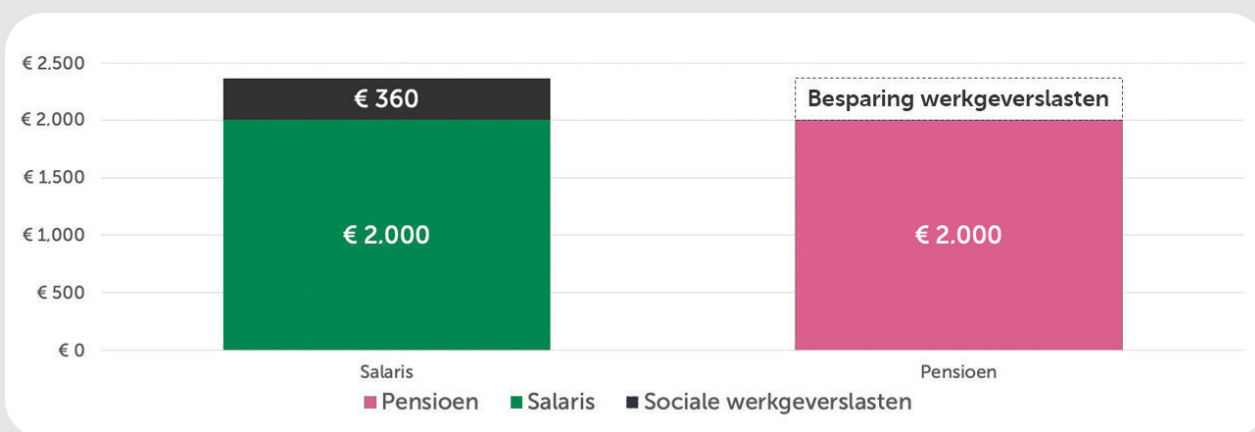
Is pensioen dan niet belangrijk voor werknemers? Zeker wel. Uit onderzoek blijkt zelfs dat pensioen, naast salaris, de nummer één arbeidsvoorwaarde is volgens werknemers in loondienst (Intelligence Group). Een pensioenregeling helpt bij het aantrekken en binden van goede werknemers en maakt uw bedrijf klaar voor de volgende groeifase. Groeien betekent vaak ook dat je een ander type werknemer moet aantrekken.

#### 3.3. Besparen op sociale werkgeverslasten

De werkgever profiteert, net als de werknemer, van een flink fiscaal voordeel. Pensioen is in veel gevallen een stuk goedkoper dan salaris. Dat komt door de sociale werkgeverslasten. Bovenop het brutosalaris van een werknemer betaalt een werkgever gemiddeld 18% sociale werkgeverslasten. Deze sociale werkgeverslasten betaalt de werkgever niet over pensioen. Pensioen is immers geen salaris, maar uitgesteld salaris.

Dus, als u uw werknemer een salarisverhoging geeft van € 2.000 per jaar, had u voor die € 2.000 ook € 2.360 aan uitgesteld salaris/pensioenpremie kunnen betalen. U bespaart als werkgever namelijk € 360 door de 18% sociale lasten die u niet betaalt (Belastingdienst, 2019).

### Pensioen is goedkoper dan salaris



Figuur 3

Let op: de werkgever betaalt enkel sociale werkgeverslasten tot het maximaal sociaal verzekeringsloon (€ 55.927 in 2019).

### 3.4 Belastingvoordeel werknemer

De werknemer betaalt geen belasting over de pensioeninleg. Dit scheelt al snel 38,1% aan inkomstenbelasting (2019). Een mooi voordeel van pensioenopbouw via de werkgever. Over de uitkering van het pensioen betaalt de werknemer wel belasting. Echter is dat voor gepensioneerden een stuk lager. Namelijk respectievelijk 18,75% en 20,20% over de eerste twee belastingstapjes tot ongeveer € 34.300. Klik [hier](#) voor de actuele cijfers (Belastingdienst, 2019).

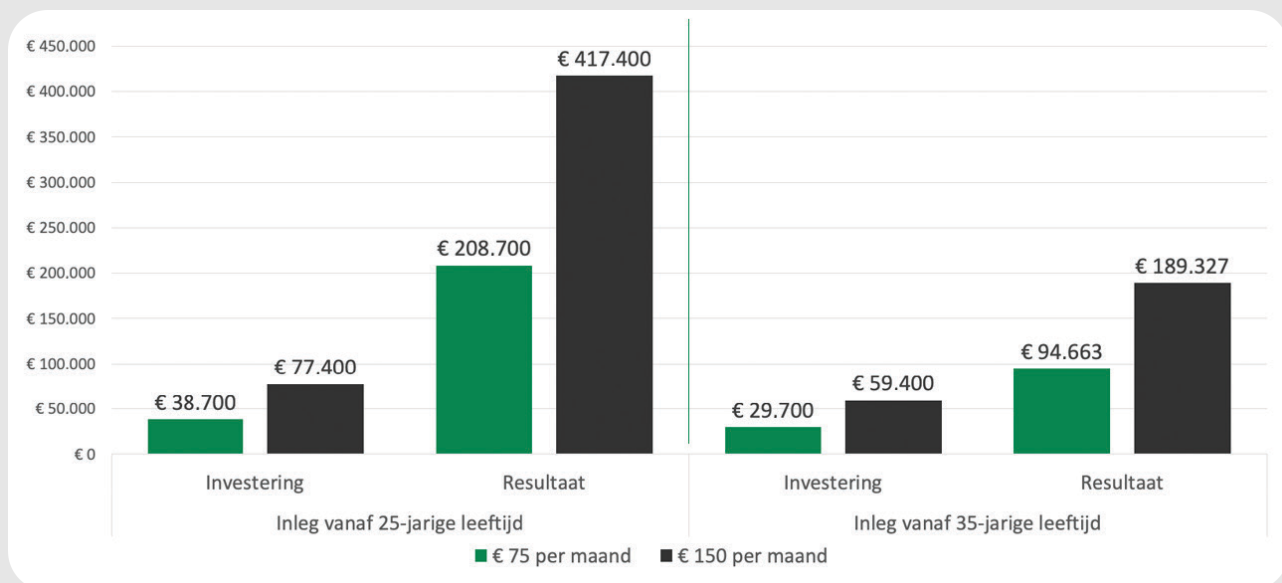
Tel hierbij op dat het inkomen vaak lager is na pensionering en dat er geen vermogensrendementsheffing betaald hoeft te worden over het opgebouwde pensioenkapitaal. Hier kan een gewone spaar- of beleggingsrekening niet tegenop.

### 3.5 Het voordeel van vroeg beginnen

De inleg van het pensioen is de basis van het pensioenkapitaal op de pensioendatum. Dat is niet alles, het rendement op de beleggingen vormt het overgrote deel van het uiteindelijke pensioen. Dat wordt wel duidelijk uit onderstaande grafiek. Wat opvalt is dat het uiteindelijke pensioenkapitaal vele malen hoger is dan de totale inleg. Dit is puur vanwege het beleggingsrendement.

- De 25 jarige werknemer bouwt meer dan dubbel zoveel pensioen terwijl deze 'slechts' 10 jaar eerder begint.
- De 25 jarige werknemer bouwt meer dan de helft van zijn totale pensioen op in de eerste 10 jaar.
- De 35 jarige werknemer moet zijn hele loopbaan meer dan dubbel zoveel inleggen om enigszins in de buurt te komen van het kapitaal van de 25 jarige werknemer.

#### Jong beginnen, méér pensioen



Figuur 4

In dit voorbeeld is gerekend met het historisch rendement voor aandelen en obligaties. Dit scenario is gebaseerd op een gemiddeld rendement over een lange periode (historisch rendement 8,3% voor aandelen en 4,2% voor obligaties), voor aftrek van kosten. Dit verwachte rendement is door de AFM bepaald.

[Hier](#) leest u meer over hoe wij beleggen.



## 4. Een moderne pensioenregeling

Brand New Day is dé pensioenuitvoerder voor groei-bedrijven. Voor start- en scale-ups heeft Brand New Day een speciale pensioenoplossing ontwikkeld. Deze sluit aan bij de groeifase van het bedrijf en kan meegroeien. Een online, moderne en flexibele pensioenfaciliteit waarbij zowel de werkgever als de werknemer profiteren van (fiscale) voordelen.

De groeiregeling werkt als volgt:

1. De werkgever sluit een pensioenfaciliteit af voor alle werknemers;
2. Alle werknemers krijgen een eigen pensioenpot;
3. De werkgever doet een bijdrage (klein of groot);
4. Alle werknemers kunnen vrijwillig vanuit hun brutoloon zelf extra pensioen inleggen;
5. De werkgever voegt aanvullende modules toe, zoals de modules Overlijden en Arbeidsongeschikt;
6. De werkgever en werknemer profiteren van een flink belastingvoordeel;
7. Brand New Day geeft een presentatie op locatie voor de werknemers.

### Over welk salaris bouwt de werknemer pensioen op?

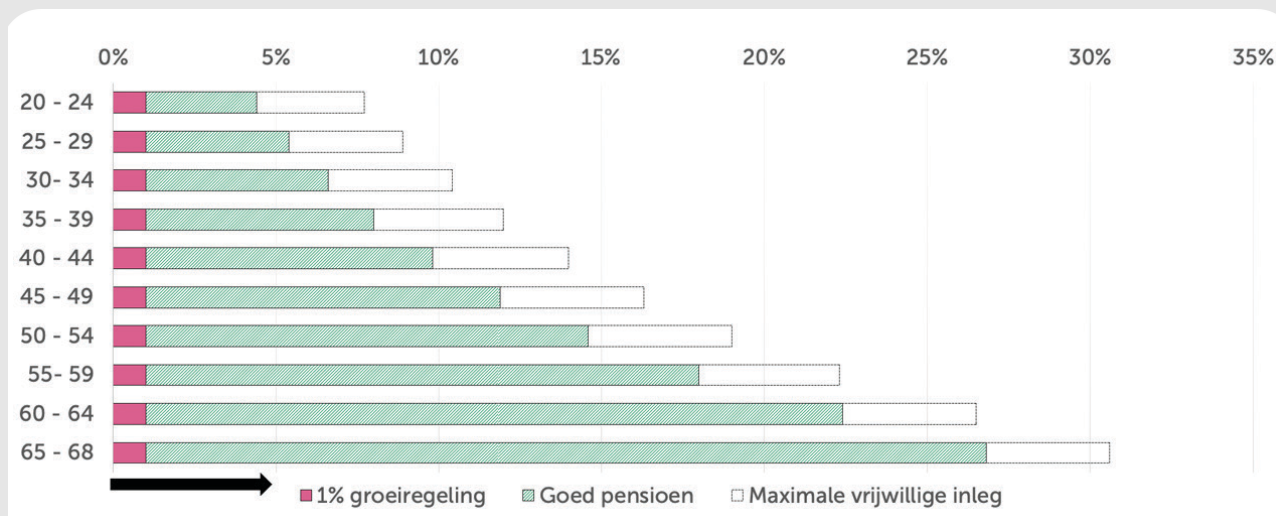
De belastingdienst heeft bepaald dat er over de eerste € 13.785 van het fulltime jaarsalaris geen pensioen wordt opgebouwd. Dit noemen we de AOW franchise. Over dit deel van het salaris bouw je al pensioen op, namelijk de AOW. Vervolgens mag over de pensioengrondslag (bruto jaarloon minus €13.785) een bepaald percentage worden ingelegd aan pensioen. Dit is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Hoe ouder de werknemer, hoe meer deze kan inleggen.

### 4.1 De groeiregeling

Groei-bedrijven hebben vaak (nog) niet het budget om een volwaardige pensioenregeling aan te bieden. Daarbij willen relatief jonge werknemers flexibiliteit en zelf bepalen hoeveel ze inleggen.

Bij de groeiregeling legt de werkgever een vast percentage in van het salaris. De werkgeversinleg kan variëren van 1% tot en met 7,7% van de pensioengrondslag. 7,7% is namelijk het maximale wat een 21-jarige werknemer mag inleggen. De werknemersbijdrage is vrijwillig, tenzij de werkgever ook een verplichte bijdrage in de regeling opneemt. De pensioenregeling kan zo meegroeien met het bedrijf en uitgebreid worden als het bedrijfsresultaat het toelaat.

### Een pensioen dat kan meegroeien



Figuur 5

## Wat is een goed pensioen?

De grafiek op de vorige pagina laat zien wat er maximaal mag worden ingelegd per leeftijdscategorie. Ook ziet u wat er ingelegd moet worden voor een 'goed pensioen'. Een goed pensioen is natuurlijk een subjectief begrip. De één houdt van ruimte en luxe, terwijl de ander genoeg neemt met een tiny house en een moestuin. Bij een groeiregeling is de werknemer grotendeels zelf verantwoordelijk voor de pensioenbouw.

In Nederland wordt, als norm voor een goed pensioen, 70% van het gemiddelde verdiende inkomen gehanteerd. De AOW is hier ook in meegenomen. Bij een volwaardige pensioenregeling wordt de pensioenpremie vastgesteld op basis van de leeftijd van de werknemer. Ook wat er maximaal van de belastingdienst mag worden ingelegd is leeftijdsafhankelijk. De premie van een 21-jarige werknemer kan immers veel langer renderen dan de premie van een werknemer die 60 jaar oud is. Jongere werknemers mogen daarom minder inleggen en hoeven dus ook minder in te leggen om hetzelfde resultaat te bereiken dan een oudere werknemer.

Het overgrote deel van alle pensioenregelingen die bij Brand New Day zijn ondergebracht, liggen net onder of net boven als wat hierboven wordt benoemd als goed pensioen. Bij een volwaardige pensioenregeling zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers een goed pensioen opbouwen. Vaak hoort daar wel een eigen verplichte bijdrage van de werknemers bij.

### Werknemersbijdrage

Een groeiregeling is alleen succesvol als werknemers ook zelf bijdragen. Als werkgever kunt u werknemers ook een deel verplicht laten bijdragen aan de pensioenopbouw. Daarbovenop kunnen werknemers, afhankelijk van hun leeftijd, ook altijd nog een deel vrijwillig inleggen. De werkgever bepaalt hoe de regeling moet worden opgezet.

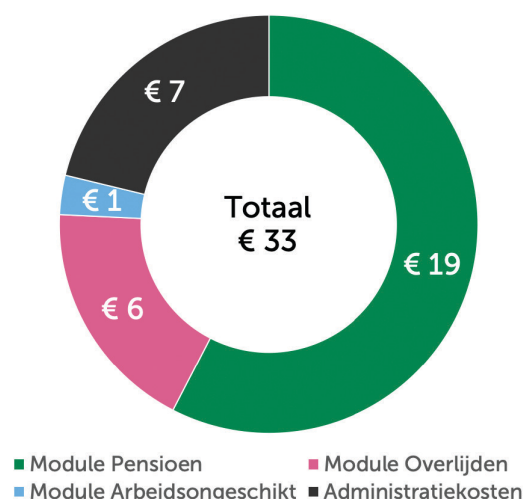
Zo stelt u zelf een pensioen samen dat past bij uw bedrijf.

*Goed om te weten: 1 op de 4 werkgevers die kiest voor een premiepensioeninstelling (PPI), kiest voor Brand New Day!*



## 5. Investerings in de groeiregeling

De minimale werkgeversbijdrage in een groeiregeling is 1% van de pensioengrondslag. Het verdient de aanbeveling om op een hoger percentage te beginnen. 1% is dus 'the bare-minimum'. Gemiddeld\* betaalt u voor een groeiregeling met 1% inleg ongeveer drie tientjes per werknemer per maand. Dit is dus inclusief 1% pensioenopbouw, alle bijkomende kosten en aanvullende modules voor het afdekken van risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid. Een groeiregeling met 4% inleg van het salaris kost in dit voorbeeld € 92 per werknemer per maand. Als werknemers vrijwillig extra gaan inleggen, daalt het brutoloon. Dit brengt een flink belastingvoordeel met zich mee voor de werkgever. Dit heeft te maken met de sociale werkgeverslasten.



### 5.1 (Gedeeltelijk) terugverdienen van de investering

Bovenop het brutoloon betaalt de werkgever ongeveer 18% aan sociale werkgeverslasten, zoals eerder aangegeven. Als een werknemer extra pensioen inlegt, betaalt de werkgever over dit deel van het salaris geen sociale werkgeverslasten. De werknemer ruilt in feite salaris om voor pensioen. Zo verdient u een deel van de investering in de pensioenregeling terug.

#### Even rekenen

Stel dus dat een werknemer elke maand € 100 bruto inlegt aan pensioen (netto circa € 62). Dan bespaart u als werkgever € 18 (18%) aan sociale werkgeverslasten. Stel dat u ook winst maakt en de kosten van € 33 voor de vennootschapsbelasting (VPB) kan aftrekken, dan bespaart u dus € 7 bij 20% VPB. De pensioenregeling kost onderaan de streep nu nog maar € 8 per werknemer per maand. Indien de werknemers allemaal gemiddeld € 150 uit het bruto salaris zouden inleggen, is de regeling break-even.

Kosten groeiregeling bij 1% inleg	€ 33	
Besparing sociale werkgeverslasten	- € 18	€ 10 * 18%
Vennootschapsbelasting 20%	- € 7	€ 33 * 20% VPB
<b>Netto kosten per maand</b>	<b>€ 8</b>	

Bovenstaand fiscaal voordeel geldt alleen voor werknemers die minder dan het sociaal verzekeringsloon verdienen van € 55.930 (2019). Boven deze drempel betaalt de werkgever namelijk geen extra sociale werkgeverslasten meer. Bovendien gaan we er vanuit dat werknemers zelf ook genoeg pensioenpremie inleggen.

Brand New Day en/of een onafhankelijk pensioenadviseur kunnen samen met de werkgever ervoor zorgen dat werknemers voldoende worden voorgelicht en zelf ook pensioen gaan inleggen. Hoeveel werknemers dit gaan doen is afhankelijk van de leeftijd, salaris en sturing van de werkgever.

### 5.2 Aanvullende verzekeringsmodules

Pensioen gaat niet alleen over gezond de pensioendatum halen, maar ook over het niet gezond halen van de pensioendatum. Of het überhaupt niet halen van de pensioendatum. Het is daarom ook van belang om overlijden en premievrijstelling bij arbeidsongeschikt mee te verzekeren.

\* Modaal jaarsalaris (€ 37.000 per jaar), 27 jaar, inclusief kosten en modules.

### **Modules Overlijden en Arbeidsongeschiktheid**

Mocht een werknemer overlijden voor de pensioendatum, dan staat er voor de nabestaanden (vanaf 6 maanden samenwonend) en minderjarige- of studerende kinderen direct een uitkering klaar om ze verzorgd achter te laten. Dit is een verzekering gebaseerd op het inkomen van de werknemer en staat dus los van de pensioeninleg. De premie die een werkgever hiervoor betaalt is afhankelijk van het inkomen en de leeftijd van het personeel. Dus ook zeker interessant voor start- en scale-ups met jonge werknemers. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet en blijft het partnerpensioen verzekerd. Zo regelt u als werkgever méér dan alleen de pensioenopbouw voor later.



## 6. De dikke vette disclaimer

Deze whitepaper is niet bedoeld om een niet-volwaardige pensioenregeling te promoten. Het is bedoeld om te laten zien dat er mogelijkheden zijn om een pensioenregeling aan te bieden die meegroeit met uw bedrijf.

Deze groeiregeling is bedoeld als opstap naar een volwaardige pensioenregeling voor bedrijven die hun werknemers anders geen pensioen zouden bieden.

Let op: de minimale 1% regeling is een faciliteit waarmee de werknemer vrijwel geen pensioen opbouwt wanneer er niet vrijwillig extra geld wordt ingelegd door de werknemer. Wilt u als werkgever een goede arbeidsvoorwaarde? Dan zijn er ook voldoende mogelijkheden om een 'volwaardige pensioenregeling' op te zetten. Een pensioen waarbij de premie-inleg leeftijdsafhankelijk is. Voor deze oplossing kiezen dan ook veel werkgevers.

Start-of scale-ups die al wat verder zijn, kunnen ook een hoger percentage inleggen. Voor jonge werknemers kan een premie van 6% of 7% van de pensioengrondslag al een redelijke bijdrage zijn (zie figuur 5).

Ook is het zeker niet ongebruikelijk om werknemers verplicht iets te laten bijdragen. Een eigen bijdrage van 2% van de pensioengrondslag is voor een werknemer met een modaal salaris iets meer dan twee tientjes netto per maand.

### 6.1 Advies over pensioen

Brand New Day is een premiepensioeninstelling. We bieden eigentijdse pensioenregelingen en informeren werknemers en werkgevers over onze producten. We bieden de mogelijkheid om direct een pensioen-faciliteit af te nemen, maar geven geen pensioenadvies. Dit is voorbehouden aan onafhankelijke pensioenadviseurs.

Om te bepalen wat voor een pensioenregeling bij uw bedrijf past, moeten er een aantal keuzes gemaakt worden. Bijvoorbeeld of u de bijdrage leeftijdsafhankelijk wilt laten zijn of niet. Wilt u dat uw werknemers verplicht bijdragen aan de pensioenregeling? En welk percentage moet er worden ingelegd? Een pensioenadviseur kan u adviseren over de best passende pensioenregeling gebaseerd op uw

doelstellingen, budget en wensen. Wilt u in contact komen met een adviseur? Neem dan contact met ons op.

### 6.2 Werknemerspresentatie

Wij helpen u graag met het informeren van uw werknemers. Sterker nog, wij vinden dit een belangrijk onderdeel bij het aanbieden van pensioen. Faciliteert u een pensioen aan uw werknemers zonder het advies van een adviseur? Dan verzorgt Brand New Day een presentatie aan uw werknemers. Daarin leggen we uit hoe de pensioenregeling werkt en wat de eigen verantwoordelijkheid zijn voor de werknemers.

### 6.3 Jaarlijkse evaluatie

Groeiregelingen die rechtstreeks via Brand New Day worden afgesloten, worden jaarlijks geëvalueerd met een accountmanager. Hierbij wordt gekeken of de faciliteit kan worden uitgebreid, hoeveel werknemers van de faciliteit gebruik maken en of er advies nodig is van een pensioenadviseur.





## 7. Over Brand New Day

Wij willen onze klanten graag verbazen. Niet alleen met ongekend lage kosten, waardoor onze klanten méér vermogen opbouwen. Of met een doordacht product zonder allerlei beknellende voorwaarden. Maar vooral met een on-Nederlandse service. Ouderwets hard rennen voor de klant alsof ons leven er vanaf hangt. Die service vinden wij erg belangrijk. Sterker nog: het is onze strategie. Wij willen ambassadeurs maken van onze klanten. Klanten die zó tevreden zijn, dat ze ons bij familie, vrienden en zakelijke relaties aanbevelen.

Dat onze filosofie werkt, hebben we al een keer bewezen. In 2000 hebben wij BinckBank opgericht. Binck was de eerste die het gevecht met de Grootbanken aanging. Begin 2000 was het voor een particulier onmogelijk om zelfstandig, zonder tussenkomst van een bankwerknemer, te beleggen. Ook waren de tarieven torenhoog. Binck ging de concurrentie aan, introduceerde een online platform en kosten die 15x zo laag waren. Na een tijdje de kat uit de boom gekeken te hebben, verlaagden alle Grootbanken hun tarieven tot het niveau van Binck. En pasten ze hun producten aan. En nu knokken we met Brand New Day in de pensioenmarkt om hetzelfde te bereiken.

### Meer weten?

Meer weten over de mogelijkheden van een bedrijfspensioen voor uw werknemers? Of wilt u direct een vrijblijvende offerte ontvangen? Neem dan per mail [contact](#) op met onze accountmanagers groeibedrijven of bel 020 – 75 85 370. Wilt u advies? Dan brengen we u graag in contact met een adviseur bij u in de buurt.



## **Bibliografie**

Belastingdienst. (2019). Handboek loonheffingen 2019.

Belastingdienst. (2019). Overzicht tarieven en schijven.

Rabobank. (2018). Niet alleen zzp'ers, maar ook veel werknemers koersen af op pensioentekort.

Centraal Beheer. (2016). Werkgevers met en zonder pensioenvoorziening.

Intelligence Group. (2015). Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek van Intelligence Group.

SER. (2002). Werkgevers met en zonder pensioenvoorziening.



**brand  
new  
DAY**

