

whitepaper



5 redenen waarom pensioen je als groeibedrijf veel oplevert en weinig kost

VALLURA

MOETEN WORDT (VER)MOGEN

partner in flexibele pensioenen

5 voordelen van een goede pensioenregeling als groeibedrijf

Hoe je als groeibedrijf pensioen benut als kans

- 1** Betere positie op de arbeidsmarkt
- 2** Verhoging binding medewerkers
- 3** Belastingbesparing werkgeverlasten
- 4** Belangrijke risico's afgedekt tegen zeer lage kosten
- 5** Dubbel voordeel jongere medewerkers



01

Betere positie op de arbeidsmarkt



Betere positie op de arbeidsmarkt

Steeds meer startende bedrijven zijn niet verplicht een pensioenregeling aan te bieden en doen dit ook (nog) niet. Zeer begrijpelijk, omdat prioriteiten ergens anders liggen. Totdat (potentiële) medewerkers aangeven toch wel zaken geregeld willen zien.

Uit onderzoek blijkt dat werknemers pensioen de meest belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde vinden.

Steeds meer (potentiële) medewerkers nemen dit mee in de overweging voor de overstap naar een nieuwe werkgever. Het helpt bij het aantrekken en binden van goede werknemers. Zeker in een groeifase of krappe arbeidsmarkt helpt een pensioenregeling hierbij.



02

Verhoging binding medewerkers

Verhoging binding medewerkers

Werknemers zijn veelal onvoldoende in staat zelf structureel te sparen voor een eigen pensioen, laat staan dat ze bewust zijn van potentiële belastingvoordelen of impact van het ontbreken van nabestaandenpensioen.



Met een moderne pensioenregeling kun je jezelf onderscheiden. Géén verplichte hoge bijdragen van je medewerkers, maar ruimte voor keuzevrijheid en verantwoordelijkheid, passend bij de wensen van de huidige arbeidsmarkt. Met een klein beetje hulp kunnen je medewerkers zelf goede pensioenkeuzes maken. Die hulp verwachten medewerkers niet alleen van een moderne werkgever, het leidt ook tot een hogere waardering voor het pensioen als arbeidsvoorwaarde en een betere binding met jou als werkgever.



03

Belasting- besparing werkgevers- lasten



Belastingbesparing werkgeverlasten

Eén van de meest voorkomende fouten onder groeibedrijven voor wat betreft pensioenen is het mislopen van een belangrijk belastingvoordeel. Als alternatief op een pensioenregeling wordt ervoor gekozen om de medewerkers een soort loonsverhoging te geven van bijvoorbeeld € 100 per maand. Netto levert dat een medewerker na belastingafdracht maar circa € 60 per maand op. Verder kost het jou als werkgever ook nog eens circa 20% aan werkgeverlasten. Het kost je dus € 120 per maand. Pensioen is daarentegen vrijgesteld loon. De volledige € 100 gaat in de pensioenpot van

je medewerker en het kost je niets extra.

Heb je bijvoorbeeld 5 medewerkers in dienst, dan bedragen de werkgeverlasten al € 100 per maand. Bij uitkeren als loon breng je € 1.200 per jaar onnodig naar de Belastingdienst.

Dit nog bovenop de € 2.400 aan loonheffing die al wordt ingehouden op het bruto salaris. En stel dat je collega's dit geld sparen, dan gaan zij in privé er ook nog eens vermogensbelasting over betalen, wat bij pensioen niet gebeurt.



04

**Belangrijke
risico's
afgedekt
tegen
zeer lage
kosten**

Belangrijke risico's afgedekt tegen zeer lage kosten

Pensioen staat bekend als 'duur'. Maar dat hoeft niet zo te zijn als je het slim aanpakt. Met pensioen regel je als goed werkgever dat belangrijke risico's voor je medewerkers zijn gedekt. Hoe laten zij hun nabestaanden achter als ze onverwacht komen te overlijden? En hoe zorgen zij voor een goed pensioeninkomen als zij onverwacht arbeidsongeschikt raken?



De financiële impact van deze situaties is gigantisch.

De maandlasten per medewerker zijn, zeker voor jongere medewerkers, heel erg laag. Door jouw bijdrage als werkgever in de pensioenregeling laag te houden zorg je er slim voor dat alle belangrijke zaken goed geregeld zijn en je collega zelf kan beslissen om meer pensioen voor later te sparen.

De maandkosten kunnen afhankelijk van je wensen al beperkt worden tot € 33 per maand per medewerker.

Als je de pensioenregeling simpel houdt, hoeft ook het advies voor het afsluiten van zo'n regeling niet duur te zijn.



05

**Dubbel
voordeel
jongere
medewerkers**



Voordeel werknemer

De meeste groei-bedrijven hebben relatief veel jonge medewerkers in dienst, die nog minder geïnteresseerd zijn in pensioen. Sparen voor pensioen levert ook voor medewerkers een mooi belastingvoordeel op. Jonge medewerkers profiteren extra van het vroeg beginnen met sparen voor later. Dat komt door het 'rente op rente effect'. Zo loopt een jonge werknemer al snel 25% van zijn totale pensioen mis als hij de eerst vijf jaar niet spaart.

Voordeel werkgever

Een moderne werkgever geeft haar medewerkers goede begeleiding, waardoor medewerkers ook tot inzicht komen welke keuzes zij met pensioen hebben en hoeveel geld zij kunnen verdienen met sparen voor pensioen.

We hadden al uitgelegd dat je als werkgever zo'n 20% belastingvoordeel hebt als je niet kiest voor salarisverhoging, maar een bijdrage in een pensioenregeling. Datzelfde effect doet zich voor als medewerkers zelf gaan bijsparen voor pensioen. Je bespaart als werkgever dus ook zo'n € 20 per maand als je werkgever besluit zelf € 100 bij te sparen. Een goede begeleiding verdient zich dus makkelijk terug.

Vallura: partner in flexibele pensioenen



Wij zijn Vallura

Vallura wil partner zijn in flexibele pensioenen. We snappen de hedendaagse behoefte aan flexibele pensioenen. We beschikken over de kennis en tools om jou als groeibedrijf te ondersteunen en pensioen te benutten als kans.

Onze aanpak voor groeibedrijven is zó gemaakt dat we niet-relevante keuzes weglaten. Zo heb jij als werkgever weinig gedoe en kunnen wij tegen scherpe kosten werken. We gaan graag de uitdaging aan om onze kosten voor je terug te verdienen.

01 Gratis sparren over de mogelijkheden met quickscan

03 Start regeling

02 Keuzes pensioenregeling en uitvoerder

04 Één keer per jaar komen we langs



Scan hier voor meer informatie over onze aanpak en de kosten

Contact met ons?

info@vallura.nl of +31 (0)85 0705190