

## VERDERE OVERGANG NAAR IDC

Veel pensioenen hebben de afgelopen jaren behoorlijk aan waarde ingeleverd, soms door korting op de toezeggingen én bij bijna alle pensioenfondsen doordat de indexatie is opgeschort. Tegenover de schijnzekerheid van het huidige ‘vaste pensioen’ staat een pensioen op basis van beschikbare premie. Dat klinkt hachelijk. Hoeveel pensioen een medewerker straks krijgt, hangt immers mede af van het beleggingsresultaat dat op de ingelegde premies gemaakt wordt. Maar bij zo’n *Individual Defined Contribution* (IDC) regeling is in elk geval wel precies bekend wat de individuele pensioenvoorziening is. Elke euro premie die toegevoegd wordt, gaat niet naar het verbeteren van de dekkingsgraad in een collectieve voorziening, maar naar de opbouw van de voorziening voor het toekomstige pensioen van de huidige medewerkers.

### VOOROORDELEN

Veel van de heersende vooroordelen tegen IDC berusten op onwetendheid. De regelingen hadden een ‘woekerpolis-achtig’ imago door een complexe samenstelling, maar de moderne IDC-regeling is transparant. De kosten van uitvoering, verzekeren en beleggen zijn laag, want collectief vormgegeven.

Zeker gezien de sterk gestegen garantiepremies en solvabiliteitsbuffers die opgebracht moeten worden om de ‘gegarandeerde’ pensioentoezeggingen te verzekeren, kan IDC zowel vanuit kostenperspectief als transparantie de voorkeur verdienen. Voor werkgever én werknemer. De kans dat een gelijkwaardige IDC-regeling momenteel een hogere pensioenuitkering oplevert dan het uitgeholde middelloonpensioen is aanzienlijk. Dat is een overtuigend argument.

### TWEE SNELHEDEN

Bedrijfstakpensioenfondsen wachten op een pensioenakkoord dat het ingebouwde systeem van solidariteit tussen (generaties van) deelnemers ontvlecht en alternatieve mogelijkheden voor pensioenherstel opent. Dat kan nog jaren duren, en al die jaren is er bij de overgrote meerderheid van fondsen geen uitzicht op indexatie en daarmee op waardebehoud van het pensioen.

Ondernemingen die het pensioen hebben ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds of een verzekeraar komen al wel in beweging. Een groot aantal bedrijven is de afgelopen jaren overgestapt naar IDC, vaak met verrassend grote steun van medezeggenschap en personeel. Die beweging gaat versneld doorzetten omdat aan het einde van elk jaar weer enkele honderden ondernemingen hun verzekerde pensioencontracten zien aflopen en voor de keuze staan hoe zij verder gaan. Zij wijzen de weg naar een houdbaar pensioenstelsel.

### WANNEER DENKT U ALS WERKGEVER NA OVER VERANDERING VAN DE PENSIOENTOEZEGGING?

- Het contract met de verzekeraar van uw huidige verzekerde regeling loopt aan het einde van het jaar af en u zult worden geconfronteerd met een kostenstijging van 60 tot 100%: tijd om alternatieven te onderzoeken;
- De dekkingsgraad van uw pensioenfonds ligt onder 105% en de kans is klein dat het fonds de komende tien jaar kan indexeren: blijft u premie betalen voor een systeem zonder inflatiecorrectie of start u een IDC-regeling gericht op pensioen met koopkrachtbehoud?;

- Wijziging van pensioentoezegging kan ook een goed moment zijn om uw gehele arbeidsvoorwaardenpakket onder de loep te nemen en te kijken of dit nog past in de huidige tijdsgeest.

## MEER WETEN?

Bel of mail met Ronald Doornbos, 06 - 50 89 18 44 / [ronalddoornbos@focusorange.com](mailto:ronalddoornbos@focusorange.com)

## LEES OOK DE OVERIGE HOOFDLIJNEN FOCUS ORANGE RETIREMENT

- [Algemeen Pensioenfonds](#)
- [Benchmarking nettopensioen](#)
- [Bijbetaling waardeoverdrachten](#)
- [Doorbeleggen na pensioendatum](#)
- [OR krijgt meer invloed op wijziging pensioen](#)
- [Verdere overgang IDC](#)