

Pensioencompensatie militairen

Besluitvormingsdocument voor het vormgeven van de kortingsmethodiek bij een onvolledig dienstverband

1. Afspraken arbeidsvoorwaardenakkoord

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 (AV-akkoord) is afgesproken dat militairen vanaf 1 januari 2019 pensioen opbouwen in een Defensie-specifieke middelloonregeling. Voor een klein gedeelte van de militairen leidt de overgang tot een lagere pensioenopbouw in toekomstige jaren. Sociale partners hebben hiervoor een maatregel afgesproken.

Op basis van deze maatregel ontvangen militairen een compensatie bij een achteruitgang in uitzichtpensioen, op het moment van transitie (1 januari 2019), of bij de eerste twee bevorderingen in de twintig jaar daarna (periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2038). De compensatiebedragen zijn vooraf vastgesteld en vastgelegd in een zogenoemd tabellenboek. Hierbij is uitgegaan van militairen met een volledig dienstverband. In het AV-akkoord is afgesproken dat er een korting op de compensatiebedragen wordt toegepast voor militairen die afwijken van deze standaard. Dit om te voorkomen dat sprake is van 'overcompensatie' voor militairen met een onvolledig dienstverband.

In dit document wordt de kortingsmethodiek uitgewerkt. We beschrijven eerst hoe de duur van het dienstverband doorwerkt in de pensioenopbouw. Daarna gaan we in op de maatstaf van een (on)volledig dienstverband en bespreken we de kortingsmethodiek bij toekomstige bevorderingen en op het moment van transitie. Tot slot behandelen we de beoordelingscriteria waarlangs de alternatieven moeten worden gewogen. In de bijlagen hebben we detailinformatie over de verschillende onderdelen opgenomen.

2. Invloed van dienstverband op pensioenopbouw

In de nieuwe middelloonregeling is de pensioenopbouw onafhankelijk van het aantal opgebouwde pensioenjaren in de regeling: elk jaar wordt pensioen opgebouwd over de pensioengrondslag van dat jaar. Dit in tegenstelling tot de oude eindloonregeling, waar de pensioenopbouw niet alleen bestaat uit de reguliere jaaropbouw, maar ook uit 'backservice'. Dit is de verhoging van pensioen bij salarisstijgingen over al opgebouwde pensioenjaren.

Door de overgang van eind- naar middelloon ontstaat er een verschil in uitzichtpensioen. Aan de ene kant stijgt het uitzichtpensioen door de hogere reguliere opbouw in de middelloonregeling. In de middelloonregeling geldt namelijk een hoger opbouwpercentage en wordt over een groter gedeelte van het inkomen pensioen opgebouwd – door de inbouw van een lagere AOW-franchise aftrek. Aan de andere kant daalt het uitzichtpensioen door het wegvallen van de backservice van de oude eindloonregeling.

Per saldo bouwen veel militairen in de nieuwe middelloonregeling meer pensioen op. Er zijn echter ook militairen waarbij het gemis aan backservice sterker doorwerkt; voor hen daalt het uitzichtpensioen.

Hoe sterk het effect is van de backservice in de eindloonregeling, hangt af van het aantal pensioenjaren in de regeling. Bij salarisstijgingen wordt het pensioen immers aangepast over de opgebouwde pensioenjaren. Voor militairen met een kleiner aantal pensioenjaren geldt – onder verder gelijke omstandigheden – dat zij minder backservice krijgen en daarmee minder 'voordeel' van de eindloonregeling hebben. Voor hen zijn de eventueel negatieve gevolgen van de overgang van eind- naar middelloon daarmee ook kleiner en hoeven zij minder te worden gecompenseerd. Dit vormt dan ook de basis voor toepassing van de kortingsmethodiek bij een onvolledig dienstverband.

3. Onvolledig dienstverband

Het uitgangspunt voor de uitwerking van de kortingsmethodiek zijn de afspraken die sociale partners hierover hebben gemaakt in het AV-akkoord:

“In de tabellen is uitgegaan van militairen met een volledig dienstverband. Voor onder andere personen die op latere leeftijd militair worden of in deeltijd werken, zal een korting op de compensatiebedragen worden

toegepast. De kortingsmethodiek wordt nog nader ingevuld. Het aangepaste compensatiebedrag zal conform de hierboven beschreven systematiek worden uitgekeerd. Bij de nadere uitwerking zal tevens worden gezien of en hoe een eventuele opslag voor extra pensioenjaren kan worden verwerkt.”

Hieronder gaan we nader in op de verschillende elementen van deze afspraak.

3.1. Latere leeftijd militair

In de tekst van het AV-akkoord is niet vastgelegd hoe wordt gemeten of sprake is van een (on)volledig dienstverband. Hiervoor kunnen (grofweg) twee maatstaven worden gehanteerd:

1. Dienstjaren
Het door Defensie geregistreerde aantal jaren van (ononderbroken) dienstverband als militair.
2. Pensioenjaren
Het aantal door ABP geregistreerde jaren in de pensioenregeling, dat als basis wordt gehanteerd voor de berekening van de backservice in de oude eindloonregeling tot 1 januari 2019.

Het aantal dienstjaren als militair is (uiteraard) ook de basis voor het aantal pensioenjaren dat ABP registreert. In aanvulling daarop zijn echter ook de volgende elementen opgenomen in het aantal pensioenjaren:

- Dubbeltellende pensioentijd als gevolg van uitzending;
- Aftrek van pensioenjaren als gevolg van de ‘pensioenknip’ bij (te) hoge salarisstijgingen;
- Dienstjaren doorgebracht als burger of bij een andere werkgever, in geval van overdracht van de pensioenaanspraken naar de militaire pensioenregeling.

Bij de keuze voor pensioenjaren als maatstaf wordt het beste aangesloten bij het verschil in pensioenopbouw tussen de oude eindloon- en nieuwe middelloonregeling. ABP heeft immers deze pensioenjaren bij de berekening van de backservice tot 1 januari 2019 gehanteerd. De keuze voor pensioenjaren zou ook aansluiten bij hetgeen in het AV-akkoord is beoogd met ‘...opslag voor extra pensioenjaren...’, omdat de dubbeltellende pensioentijd als gevolg van uitzending is opgenomen in het aantal pensioenjaren.

In de tekst van het AV-akkoord ‘...op latere leeftijd militair worden...’ kan echter ook worden gelezen dat dienstjaren als maatstaf moeten worden gehanteerd. Het uitgangspunt hierbij zou dan zijn dat de pensioencompensatie alleen is bedoeld voor jaren uit een militair dienstverband. Pensioentijd die niet als militair is opgebouwd, maar via waardeoverdracht is ‘overgekomen’ uit een ander (niet-militair) dienstverband, wordt in dat geval uitgesloten van de pensioencompensatie.

Uit de analyse van pensioengegevens blijkt overigens dat voor personen die op latere leeftijd militair worden en voor pensioencompensatie in aanmerking komen, de pensioenopbouw in de beginjaren bij een andere werkgever vaak niet hoger is dan wat die zou zijn geweest in de oude eindloonregeling. We verwijzen naar de bijlage voor meer details. Dit lijkt derhalve geen argument om deze groep militairen uit te sluiten van een volledige pensioencompensatie.

De conclusie is dat het hanteren van dienstjaren als maatstaf ertoe leidt dat minder goed wordt aangesloten op de daadwerkelijke ‘pensioenschade’.

3.2. Deeltijd

Ook werken in deeltijd leidt ertoe dat het verschil in uitzichtpensioen tussen de oude eindloon- en nieuwe middelloonregeling afwijkt van de bedragen in het tabellenboek. Bij werken in deeltijd wordt de pensioenopbouw immers (naar rato) verlaagd, waardoor (absolute) verschillen tussen de pensioenstelsels kleiner worden.

In de pensioencompensatiemethodiek kan met deeltijd rekening worden gehouden door de compensatiebedragen op voltijdsbasis te vermenigvuldigen met het actuele deeltijdpercentage, op het moment dat de compensatie wordt uitgekeerd. Een verfijning hiervan kan mogelijk nog worden bereikt door niet met het

actuele, maar met het gemiddelde deeltijdpercentage (gewogen over de diensttijd) te rekenen. Deze methode is echter wel aanzienlijk complexer – in uitvoering en communicatie – en mogelijk niet altijd nauwkeuriger, omdat het voor de pensioenopbouw ook uitmaakt in welke tijdvakken in deeltijd is gewerkt. Zie ook hier de bijlage voor meer details.

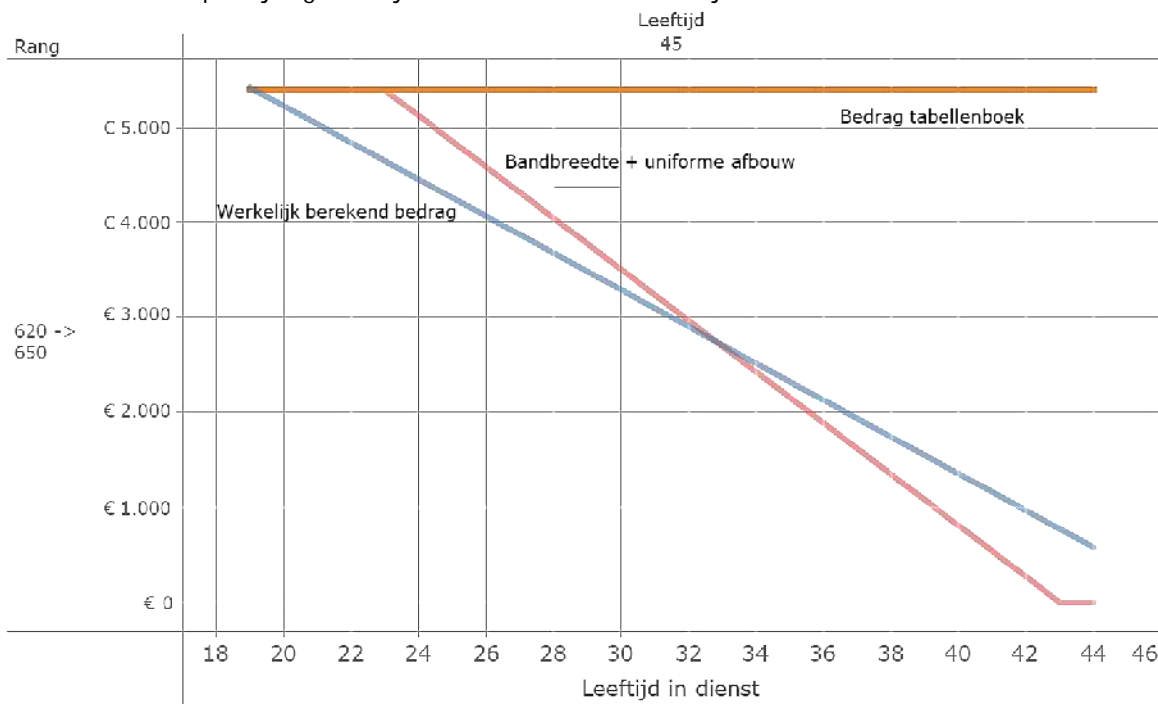
Een mogelijk probleem bij deze aanpak van deeltijd is dat ABP het deeltijdpercentage al heeft verwerkt in het aantal pensioenjaren. Daarmee zijn de compensatiebedragen op voltijdsbasis niet direct af te leiden. Bij de keuze voor pensioenjaren als maatstaf voor onvolledig dienstverband moet het aantal pensioenjaren op het transitie moment dus nog worden gecorrigeerd voor het deeltijdpercentage in alle dienstjaren vóór dat moment.

3.3. Speciale groepen

Hoewel niet direct gerelateerd aan de kortingsmethodiek gaan we hier ook kort in op speciale groepen, zoals artsen. De specifieke toelagen voor deze groepen militairen worden in de oude eindloonregeling namelijk pas na vijf jaar pensioengevend. Voor militairen in deze groep die (net) vóór dat moment zitten, leidt de overgang naar de nieuwe middelloonregeling mogelijk tot een (extra) achteruitgang, omdat zij over die specifieke toelagen geen backservice ontvangen. Uit berekeningen (zie de bijlage) blijkt echter dat het toevoegen van de toelagen aan het pensioengevend inkomen voor deze groepen niet tot extra verschillen leidt. Sterker nog, deze militairen zijn vaak iets gunstiger uit, omdat de backservice over de toelagen veelal teniet wordt gedaan door de ‘pensioenknip’ en vanaf dat moment een hogere opbouw over de toelagen geldt in de nieuwe middelloonregeling. Het is derhalve niet nodig deze speciale groepen apart te behandelen in de maatregel pensioencompensatie.

4. Kortingsmethodiek bij toekomstige bevorderingen

Nadat een keuze is gemaakt voor de manier van meten van een (on)volledig dienstverband, kan de kortingsmethodiek verder worden ingericht. Met gebruik van dezelfde rekenmethodiek als bij het tabellenboek, kan exact worden vastgesteld hoe de compensatiebedragen muteren voor ieder jaar dat het dienstverband afwijkt van ‘volledig’. Hierbij geldt dat het compensatiebedrag lineair daalt met het aantal opgebouwde jaren, omdat de backservice in de eindloonregeling ook lineair afhangt van het aantal opgebouwde jaren. Ook geldt dat de afbouw varieert per rang en leeftijd. Als voorbeeld is in figuur 1 hieronder de situatie weergegeven voor een militair die op 45-jarige leeftijd wordt bevorderd van majoor naar overste.



Figuur 1: Effect van een latere indiensttredingsleeftijd op het compensatiebedrag bij bevordering

Het hanteren van deze exacte methodiek (weergegeven met de blauwe lijn) leidt ertoe dat de toegekende compensatiebedragen (zoveel) mogelijk aansluiten bij de daadwerkelijke achteruitgang in uitzichtpensioen van de militair. Bovendien is er door de geleidelijke afbouw geen sprake van ‘grensgevallen’, dat wil zeggen

militairen die – afhankelijk van of zij het diensttijdscriterium net wel of net niet halen – veel meer of minder compensatie krijgen.

Een nadeel van de exacte aanpak is wel dat de kortingsmethodiek voor een groot deel van de militairen van toepassing is; feitelijk voor iedereen waarvan de indiensttredingsleeftijd (of leeftijd van opname in de pensioenregeling) afwijkt van de gehanteerde standaard van 19 jaar. Dit verhoogt de complexiteit in de uitvoering en de communicatie. Uitvoeringstechnisch is het complex, omdat voor bijna iedere militair op bevorderingsmoment niet kan worden uitgegaan van de compensatiebedragen uit het tabellenboek, maar op dat moment aanvullende berekeningen moeten worden gemaakt. Communicatief is het lastig, omdat aan de militairen het tabellenboek ter beschikking is gesteld en daarmee de verwachting is gewekt dat de bedragen die daarin zijn opgenomen voor een groot deel van de militairen van toepassing zal zijn. Bij gebruik van de exacte methodiek, zal het compensatiebedrag voor bijna iedere militair echter afwijken van deze verwachting.

Een manier om die complexiteit te vermijden en meer militairen onder de standaard-toepassing van de pensioencompensatiemaatregel te laten vallen is om een bandbreedte te creëren; in die methodiek worden de bedragen in het tabellenboek bijvoorbeeld van toepassing verklaard op alle militairen die van 15- tot 23-jarige leeftijd in dienst zijn getreden, vier jaar rondom de standaard-leeftijd van 19 jaar. Met deze bandbreedte vallen circa 75% van de militairen onder de standaard, en is er voor hen dus geen kortingsmethodiek van toepassing. Buiten de bandbreedte worden de compensatiebedragen wel lineair afgebouwd (de rode lijn in figuur 1).

Deze laatste methodiek is uitvoeringstechnisch (en communicatief) eenvoudiger, maar heeft wel het nadeel dat de compensatie minder goed aansluit bij de daadwerkelijke schade; binnen de bandbreedte krijgen militairen die vóór de 19-jarige leeftijd in dienst zijn getreden dan te weinig, de anderen te veel. Ook speelt hier mogelijk het probleem van ‘grensgevallen’. Dit kan echter worden opgelost door de afbouw vanaf 23 jaar te laten **beginnen bij 100% compensatie, in plaats van de ‘exacte’ lagere schade bij die leeftijd.** Dit leidt dan echter wel tot overcompensatie; voor militairen die op 23-jarige leeftijd in dienst zijn getreden is de daadwerkelijke **wijziging in uitzichtpensioen immers minder groot dan voor de ‘standaard-militair’ die op 19-jarige leeftijd in dienst is getreden.**

Het laatste punt dat ten aanzien van de kortingsmethodiek moet worden besloten is de methode van afbouw. In de meest exacte aanpak verschilt het afbouwpercentage per leeftijd en per bevordering en dient dit in een aanvullende tabel te worden vastgelegd. Dit zou daarom leiden tot meer complexiteit. Het is echter ook mogelijk een uniform afbouwpercentage te hanteren voor alle combinaties van bevordering en leeftijd, van bijvoorbeeld 4% voor elk jaar dat de leeftijd van indiensttreding hoger ligt dan 23 jaar. Een dergelijk afbouwpercentage vormt een goed gemiddelde voor het militaire bestand als geheel, zie de bijlage voor meer details. Uiteraard geldt echter ook voor deze ‘vereenvoudiging’ dat de compensatie dan minder goed aansluit bij het werkelijke verschil in uitzichtpensioen.

In de bijlage laten we met cijfervoorbeelden zien wat de alternatieven zijn, met de bijbehorende consequenties.

5. Kortingsmethodiek op transitiemoment

De kortingsmethodiek die hierboven is beschreven is van toepassing op de compensatie bij toekomstige bevorderingen. Het is niet mogelijk deze kortingsmethodiek ook toe te passen op de compensatiebedragen op het moment van transitie. Daar is het effect van het aantal dienstjaren op de compensatiebedragen namelijk niet lineair maar erg afhankelijk van de positie van de militair in de salaristabel.

Voor militairen aan het einde van de schaal volgen – uitgaande van de huidige rang als eindrang – immers geen periodieken meer. Hierdoor is in de oude eindloonregeling geen sprake van backservice, en is er dus geen effect van (een afwijkend aantal) dienstjaren. Voor militairen die nog wel stappen kunnen maken in hun huidige rang is die situatie anders.

Vanwege deze variatie in effecten zijn er twee mogelijkheden om de kortingsmethodiek in te richten op het moment van transitie:

1. De correctie op de compensatiebedragen wordt individueel vastgesteld, op basis van de individuele kenmerken. Hierbij wordt wel rekening gehouden met de hiervoor beschreven bandbreedte.

2. Er wordt geen correctie toegepast op het moment van transitie.

De eerste methodiek is praktisch uitvoerbaar, omdat de effecten op transitie moment zich maar eenmaal voordoen, en alle benodigde gegevens beschikbaar zijn. Communicatie over deze aanpak richting militairen is echter wel complexer. Dat probleem speelt uiteraard niet bij de tweede optie. Daar is echter wel sprake van overcompensatie, voor personen die op latere leeftijd militair zijn geworden en nog niet aan het eind van de schaal zitten. In de bijlage geven we meer details over de mate van overcompensatie.

6. Beoordelingscriteria

Bij de besluitvorming over het inrichten van de kortingsmethodiek is van belang dat de regeling nu en in de komende twintig jaar voldoet aan de beoordelingscriteria:

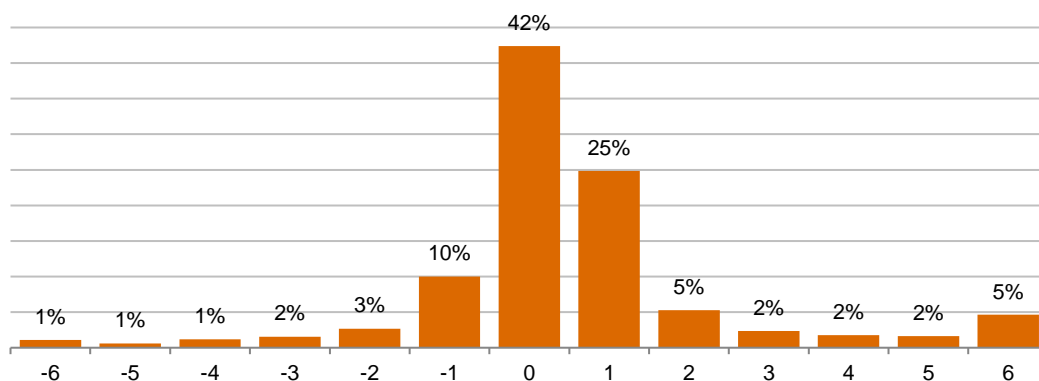
- **Communicatie en uitlegbaarheid over AV-akkoord**
De kortingsmethodiek moet aansluiten bij de verwachtingen die bij militairen zijn gewekt op basis van de uitleg van het arbeidsvoorwaardenakkoord door Defensie en Centrales.
- **Juridische haalbaarheid**
De kortingsmethodiek moet juridisch houdbaar zijn, met name op het gebied van mogelijke ongelijke behandeling.
- **Uitvoerbaarheid**
De regeling moet uitvoerbaar zijn.

Bijlage – dienstjaren versus pensioenjaren (paragraaf 3.1)

De figuur hieronder laat het verband tussen de ABP-pensioenjaren en de Defensie dienstjaren zien. Zo geldt dat er voor 42% van de militairen (afgerond) geen verschil is tussen de geregistreerde pensioenjaren en dienstjaren, beide gemeten op 1 januari 2019. Voor circa 90% van de militairen geldt dat het aantal pensioenjaren niet meer dan 3 afwijkt van het aantal dienstjaren (hoger of lager).

Gemiddeld genomen is het aantal ABP-pensioenjaren net iets hoger dan het aantal dienstjaren. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door personen die op latere leeftijd militair zijn geworden en hun pensioen hebben overgedragen aan ABP; zij hebben immers een groter aantal pensioenjaren dan dienstjaren. Situaties waarbij het aantal dienstjaren groter is dan het aantal pensioenjaren – in de figuur hieronder met een negatief verschil – worden veroorzaakt door een beperking van het aantal pensioenjaren door toepassing van de pensioenknipt, maar ook door deeltijd. ABP verwerkt het deeltijdpercentage namelijk in het aantal pensioenjaren.

APB pensioenjaren minus Defensie diensttijd



Zoals hiervoor al toegelicht hanteert ABP (uiteraard) het aantal pensioenjaren voor de berekening van de backservice in de oude eindloonregeling tot 1 januari 2019. Omdat sociale partners met de maatregel pensioencompensatie beogen de achteruitgang in uitzichtpensioen te compenseren, lijkt het hanteren van het aantal pensioenjaren als maatstaf voor een (on)volledig dienstverband de eerste optie.

Bij het hanteren van deze maatstaf worden personen die op latere leeftijd militair worden en hun pensioen overgedragen aan ABP op dezelfde wijze behandeld als militairen die hun hele carrière werken bij Defensie; beide groepen ontvangen een volledige pensioencompensatie. Deze uitkomst is mogelijk onwenselijk als militaire zij-instromers bij hun vorige werkgever meer pensioen hebben opgebouwd dan zij gedaan zouden hebben in de oude eindloonregeling. Zij hebben dan immers geen of minder ‘schade’ opgelopen van de specifieke militaire eindloonregeling (de hoge franchise-aftrek in het bijzonder).

Uit berekeningen blijkt echter dat de officieren – de groep die vooral te maken krijgt met een achteruitgang in pensioenperspectief en daarmee onder de pensioencompensatie maatregel valt – in het begin van hun carrière tot circa 35 jaar veelal een vergelijkbaar pensioen hebben opgebouwd in de oude eindloonregeling of in een maximale middelloonregeling, zoals geldt voor burgerambtenaren. Hieruit kan worden afgeleid dat personen die later militair worden een vergelijkbare ‘schade’ hebben en het daarmee in de rede ligt ook een vergelijkbare wijze van compensatie te bieden.

Het uitgangspunt hierbij zou dan zijn dat de pensioencompensatie alleen is bedoeld voor jaren uit een militair dienstverband

Het uitgangspunt zou ook kunnen zijn dat pensioencompensatie alleen bedoeld is voor jaren opgebouwd in een militair dienstverband. In dat geval zou voor dienstjaren kunnen worden gekozen. Pensioentijd die niet als **militair is opgebouwd**, maar via waardeoverdracht is ‘overgekomen’ uit een ander (niet-militair) dienstverband, wordt in dat geval uitgesloten van de pensioencompensatie. De vraag is echter of dit aansluit bij de intentie van de pensioencompensatie maatregel en of dit juridisch haalbaar is.

Bijlage – deeltijd (paragraaf 3.2)

In deze bijlage geven we aanvullende informatie over militairen die werken in deeltijd en de gevolgen voor de pensioencompensatie maatregel.

Aantal militairen met urenvermindering

In de figuur hieronder geven we een overzicht van het aantal militairen met urenvermindering op 1 januari 2019. Uit dit overzicht blijkt dat in totaal 580 militairen een urenvermindering hebben. Dit betreft 1,5% van het totaal aantal militairen. Het merendeel van deze groep heeft daarnaast een beperkte mate van urenvermindering; voor circa de helft van hen geldt een vermindering tot acht uur per week.

Rangnaam	0 tot 4 uur	4 tot 8 uur	8 tot 12 uur	12 tot 16 uur	16 tot 20 uur	20 tot 24 uur	24 uur of meer	Totaal
KOL	1	2						3
LKOL		4	2					6
MAJ	4	22	9	7	5	2	1	50
KAP	2	10	14	10	1		3	40
ELT		15	6	2				23
TLT		2		1				3
AOO	2	16	7	5		1		31
SM	6	45	29	18	3		1	102
SGT1	12	80	46	47	28	4	1	218
SGT	2	17	7	8	7	3		44
KPL1	1	18	5	2	1	2		29
KPL	2	5	2	4	3	2		18
MATR1	1	2		6	1	2		12
SLD1			1					1
Totaal	33	238	128	110	49	16	6	580

Kortingsmethodiek bij deeltijd

Er zijn twee methodes om met deeltijd om te gaan in de kortingsmethodiek van de pensioencompensatie:

1. Deeltijd verwerken in het aantal opgebouwde jaren, en de correctiefactor voor een onvolledig dienstverband hierop toepassen;
2. Deeltijd niet verwerken in de jaren, maar de voltijds compensatie vermenigvuldigen met het (actuele of gewogen) deeltijdpercentage.

We werken dit uit aan de hand van een voorbeeld van een 39-jarige kapitein die direct na transitie wordt bevorderd naar majoor. Deze militair is op 19-jarige leeftijd in dienst getreden. Bij een voltijds aanstelling bedraagt de achteruitgang in pensioenperspectief door transitie en bevordering samen € 2.100 – overeenkomstig het tabellenboek en werkelijke berekeningen.

Stel nu dat de militair in ons voorbeeld tijdens zijn hele carrière een deeltijdpercentage van 50% heeft. In dat geval bedraagt de daadwerkelijke achteruitgang in pensioenperspectief € 1.050, de helft van de achteruitgang bij een voltijdsaanstelling.

In de eerste methode wordt het deeltijdpercentage verwerkt in het aantal opgebouwde jaren. In het voorbeeld worden de 20 opgebouwde jaren (van 19 tot 39 jaar) door toepassing van het deeltijdpercentage van 50% aangepast naar 10 jaar. Toepassing van een correctiefactor voor korter dienstverband hierop heeft tot gevolg dat de wijziging van het pensioenperspectief + € 1.600 bedraagt (nieuwe regeling heeft een hoger pensioenperspectief). Dit terwijl de werkelijke wijziging een achteruitgang in pensioenperspectief is van € 1.050. Kortom, het deeltijdpercentage verwerken in het aantal pensioenjaren levert niet de gewenste uitkomsten. Zoals al eerder vermeld, betekent deze conclusie ook dat het aantal pensioenjaren voor deeltijd moet worden gecorrigeerd bij die keuze voor de maatstaf voor een (on)volledig dienstverband.

Toepassing van de tweede methode, waarbij de voltijdscompensatie wordt vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage leidt in dit voorbeeld wel tot het gewenste resultaat.

Wisselingen in het deeltijdpercentage kunnen echter wel voor verstoringen zorgen. Voor het vervolg van het voorbeeld veronderstellen we dat het deeltijdpercentage van de militair tot het transitie moment 50% bedraagt, en dat het daarna wordt verhoogd naar 75% gedurende de rest van het dienstverband. Toepassing van het actuele deeltijdpercentage op de voltijds compensatie leidt tot een wijziging in pensioenperspectief van - € 1.575 (lager pensioenperspectief). Dit terwijl de wijziging van het pensioenperspectief op basis van een werkelijke berekening + € 250 bedraagt (middelloonregeling is beter).

Samenvattend is er geen methodiek die het daadwerkelijke verschil in pensioenperspectief in alle gevallen goed berekent. De methodiek om het voltijds verschil in pensioenperspectief te vermenigvuldigen met het actuele deeltijdpercentage geeft in de meeste gevallen een goede benadering en is in communicatie en uitvoering met minst complex. Een verfijning hiervan kan mogelijk nog worden bereikt door niet met het actuele, maar met het gemiddelde deeltijdpercentage (gewogen over de dienstduur) te rekenen. Deze methode is echter wel aanzienlijk complexer – in uitvoering en communicatie – en mogelijk niet altijd nauwkeuriger, omdat het voor de pensioenopbouw ook uitmaakt in welke tijdvakken in deeltijd is gewerkt.

Bijlage – speciale groepen (paragraaf 3.3)

De berekening van de pensioencompensatie, zoals weergegeven in het tabellenboek, gaat uit van het basissalaris (volgens de weddetabel) vermeerderd met het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de vergoeding extra beslaglegging (VEB). Er wordt geen rekening gehouden met vaste en variabele toelagen. In het voorbeeld hieronder werken we uit dat het toevoegen van specifieke vaste toelagen voor speciale groepen (bijvoorbeeld artsen) niet leidt tot een grotere achteruitgang in pensioenperspectief.

In het voorbeeld bekijken we een 33-jarige arts majoor (met salarisnummer 24), die direct na transitie bevorderd wordt naar overste. De leeftijd van indiensttreding is 28 jaar en er is sprake van een voltijds dienstverband. Er geldt een vaste artsentoelage van € 10.000 per jaar.

De wijziging in pensioenperspectief (op basis van een werkelijke berekening), zonder rekening te houden met de artsentoelage, bedraagt voor de transitie en bevordering samen + € 3.800 (nieuwe regeling heeft een hoger pensioenperspectief). De wijziging in pensioenperspectief in de situatie met artsentoelage bedraagt + € 4.500 (nieuwe regeling heeft een hoger pensioenperspectief).

Hieruit (en uit aanvullende berekeningen) concluderen we dat het meenemen van aanvullende toelagen niet leidt tot een lager pensioenperspectief (en dus niet tot een hogere compensatie). Als gevolg hiervan hoeft in de maatregel pensioencompensatie geen rekening te worden gehouden met speciale groepen.

Bijlage – kortingsmethodiek bij bevorderingen (paragraaf 4)

Zoals al toegelicht in de hoofdtekst van dit document wordt de kortingsmethodiek vormgegeven in de afweging tussen twee – met elkaar conflicterende – doelstellingen. Enerzijds om de compensatie zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de daadwerkelijke schade. Anderzijds om de methodiek eenvoudig en uitlegbaar te houden, en alleen toe te passen op militairen met een afwijkend dienstverband. Deze afweging komt terug in alle aspecten van de kortingsmethodiek.

Om de uitruil tussen deze doelstellingen aan te geven, laten we hieronder een aantal concrete alternatieven zien. Als eerste bij het hanteren van een bandbreedte waarbinnen militairen aanspraak maken op een volledige compensatie.

Bandbreedte leeftijd indiensttreding	Percentage militairen met correctie op pensioencompensatie	Mogelijke over- of onder-compensatie in %	Mogelijke over- of onder-compensatie in €
Geen bandbreedte	vrijwel alle	geen	geen
15 tot 23 jaar	circa 25%	tot 30%	€ 1.450
tot 26 jaar	circa 10%	tot 50%	€ 2.500

De mogelijke overcompensatie is hierbij het grootst voor militairen die op de grens van de bandbreedte in dienst zijn getreden.

Dezelfde afweging speelt in de vormgeving van het afbouwpercentage van de pensioencompensatie voor militairen die vallen buiten de bandbreedte. De meest nauwkeurige methode is om het afbouwpercentage per rang en leeftijd van bevordering vast te stellen, en in een aanvullende tabel bij het tabellenboek vast te leggen. Als voor een majoor met een leeftijd van bevordering van 45 jaar bijvoorbeeld een percentage van 4% geldt, betekent dit dat de volledige (100%) compensatie wordt verlaagd met 4%-punt voor ieder jaar dat zijn aantal opbouwjaren lager is dan de bandbreedte. Dit afbouwpercentage varieert (grofweg) tussen de 8% voor bevorderingen op jonge leeftijd, tot 3% voor bevorderingen op latere leeftijd.

Een minder complexe methode is om \hat{e} (gemiddeld) afbouwpercentage te hanteren voor alle militairen, ongeacht rang en leeftijd van bevordering. Ook hier leidt dat tot een minder nauwkeurige aansluiting bij de daadwerkelijke pensioenschade. De over- of onder-compensatie kan in deze aanpak oplopen tot circa 30% bij een bandbreedte van 15 tot 23 jaar.

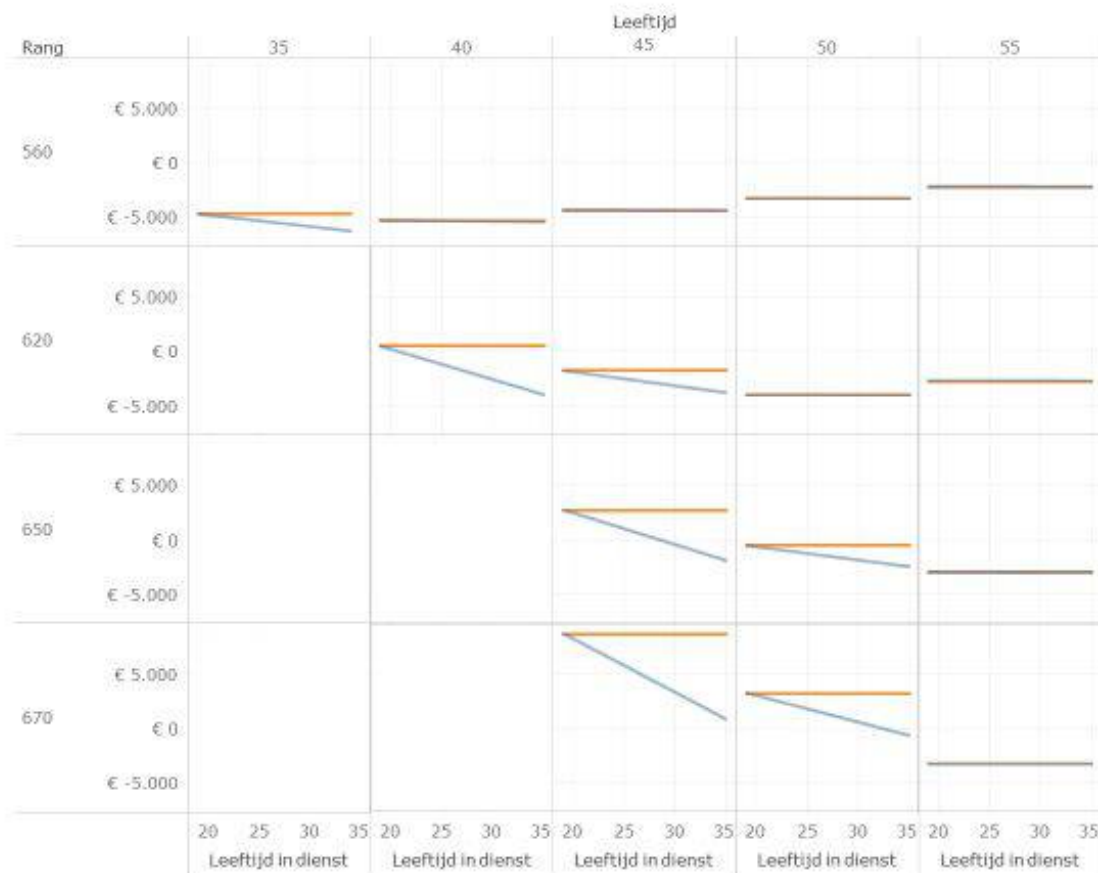
Bijlage – kortingsmethodiek bij transitie (paragraaf 5)

Zoals al eerder in dit document toegelicht is het effect van een onvolledig dienstverband op het verschil in pensioenperspectief op het moment van transitie afhankelijk van de positie van de militair in de salaristabel. Voor militairen aan het einde van de salarisschaal is er geen effect van het aantal opbouwjaren. Voor militairen die nog wel stappen kunnen maken in hun huidige rang is er wel effect van het aantal opbouwjaren, met name in de hogere officiersrangen waar de omvang van periodieken aanzienlijk is.

Vanwege deze variatie kunnen de bedragen van de pensioencompensatie maatregel op het moment van transitie per individu worden vastgesteld. Dit leidt tot uitkomsten die zo goed mogelijk aansluiten bij de daadwerkelijke wijzigingen in pensioenperspectief.

Deze aanpak is praktisch uitvoerbaar, omdat de effecten op transitiemoment zich maar eenmaal voordoen, en alle benodigde gegevens beschikbaar zijn. Mogelijk is de communicatie hierover echter wel complex. In dat geval kan ook worden besloten geen correctie toe te passen voor een onvolledig dienstverband op het moment van transitie. Dat leidt echter wel tot een overcompensatie, die – gemeten als verschil in uitzichtpensioen – kan oplopen tot circa € 7.800.

In onderstaande grafieken laten we voor een viertal rangen (kapitein (560), majoor (620), overste (650) en kolonel (670)) voor een aantal leeftijden op de transitiedatum (35, 40, 45, 50 en 55 jaar) het transitiebedrag volgens het tabellenboek voor $L - S = 16$ zien (oranje lijn). Tevens laten we het werkelijk berekend bedrag zien (blauwe lijn), dat afhankelijk is van de indiensttredingsleeftijd. Omdat bij de bepaling van de transitiebedragen in het tabellenboek is uitgegaan van een indiensttredingsleeftijd van 19 jaar, is het werkelijk berekende transitiebedrag op die leeftijd gelijk aan het transitiebedrag uit het tabellenboek. Vervolgens neemt het werkelijk berekende transitiebedrag af naar mate de indiensttredingsleeftijd toeneemt.



Uit de grafieken blijkt dat de overcompensatie – door op transitiemoment geen correctie toe te passen voor een onvolledig dienstverband – het grootst zou zijn voor een kolonel die op 35-jarige leeftijd in dienst getreden is en op transitiedatum 45 jaar is. Het transitiebedrag (volgens het tabellenboek) bedraagt in dat geval € 8.600, terwijl het werkelijk berekende transitiebedrag voor deze militair € 800 bedraagt. De overcompensatie – gemeten als verschil in uitzichtpensioen – bedraagt derhalve € 7.800. De overcompensatie treedt op omdat deze kolonel nog een aantal (relatief grote) periodieken in de salarisschaal in het vooruitzicht heeft, en de waarde hiervan bij de veronderstelde indiensttredingsleeftijd van 19 jaar veel hoger is dan bij de werkelijke indiensttredingsleeftijd van 35 jaar.

Uit de grafieken blijkt verder dat er geen sprake van overcompensatie is voor een kapitein van 40 jaar of ouder, een majoor van 50 jaar of ouder, en een overste en kolonel van 55 jaar of ouder. De reden hiervoor is dat deze militairen het einde van hun salarisschaal bereikt hebben.