

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

december 2020 | nummer 8



Same sh*t, different year? door Rob Pulles

Voor u ligt alweer de laatste uitgave van het Prodef-magazine voor 2020. In alle opzichten een bijzonder jaar, maar is het er nou n om nooit of om meteen te vergeten?



Wat we in ieder geval niet snel zullen vergeten is de coronapandemie die ons nog steeds in z'n greep houdt. Misschien bent u zelf ziek geweest, kent u mensen die ziek zijn geweest of misschien kende u wel iemand die eraan is overleden. Als u actief dienend militair bent, dan is de kans aanwezig dat u bent ingezet. Met Zr.Ms. Karel Doorman, in de patiëntenplanning, in een teststraat of in een ziekenhuis. Ook daar heeft defensie weer laten zien een *first responder* en in sommige gevallen *the last line of defense* te zijn. Wat we waarschijnlijk ook niet zullen vergeten is de verkiezing van Biden tot president van Amerika. Hoewel veel mensen dat verwelkomen, is het niet waarschijnlijk dat Europa nu weer achteruit mag gaan leunen en dat Amerika de problemen in de wereld wel weer oplost. Europa zal nog steeds aan de verplichtingen van bijv. 2% BBP moeten voldoen, maar waarschijnlijk zal de boodschap wat vriendelijker en diplomatieker verpakt zijn. Onvergetelijk is ook de onthoofding van een Franse docent door een moslimterrorist en daarna de poging tot goedpraten daarvan door sommige politieke figuren in o.m. Nederland. Er bestaat dus nog steeds een terroristische dreiging in en rond Europa. De oorlog in Libi, de crisis tussen Griekenland en Turkije, de vluchtelingestroom uit Afrika, de onrust in Wit-Rusland, voldoende zaken om niet te vergeten, in ieder geval voorlopig niet. Allemaal zaken waaruit blijkt dat onze veiligheid niet een gegeven is en waarvoor we een verzekering nodig hebben, en wel in de vorm van een goed bemande, opgeleide en uitgeruste krijgsmacht.

Maar er zijn ook dingen die ik toch wel zou willen vergeten en volgend jaar toch echt anders zou willen zien. De defensievisie 2035 zal niet lang beklijven, vermoed ik. Een menukaart, weliswaar deze keer met prijzen erbij, maar nog steeds geen gemaakte keuzes. Mag van mij vergeten worden. Ook deze regering die geen stappen zet naar de 2% BBP (behalve door economische krimp) mag in de vergetelheid raken. En volgend jaar dan graag een regering die wel concrete stappen zet. Ook het uitblijven van afspraken op het gebied van de bezoldiging, het P-systeem, de pensioencompensatie en andere onderwerpen mag vergeten worden.

Veel van bovenstaande onderwerpen staan al lang op de agenda. En al die jaren overleg hebben weinig resultaat opgeleverd. Om die impasse te doorbreken zullen we anders overleg moeten gaan voeren. Geen stellingen betrekken en elkaar beschieten, maar op zoek naar gemeenschappelijke belangen. Niet meteen in de details, maar eerst de grote lijnen, of zo u wilt de hoofdschuitsrichting, bepalen en dan langzaam inzoomen. En de onderlinge samenhang bezien en de volgorde van aanpak gezamenlijk vaststellen en dan doorpakken. Het moet anders, want als we doen wat we altijd deden, dan krijgen we wat we altijd kregen. En dat is wat ik echt niet wil voor komend jaar.

2020 was en is een bijzonder jaar, maar we gaan het hoe dan ook achter ons laten. Ik wens u allen een rustig en ontspannen kerstverlof, zoveel mogelijk met al uw dierbaren. En ik wens u een gezond en fantastisch nieuw jaar waarin we een aantal zaken anders gaan aanpakken. Want ik wens u, en onszelf ook, een jaar waarin we knopen gaan doorhakken over langsepende zaken en grote stappen gaan maken naar die goed gevulde, goede opgeleide en goed uitgeruste krijgsmacht!

INHOUD

- 2 Korten of Cashen
- 4 2020: gepast afsluiten of het liefst zo snel als mogelijk vergeten?
- 6 Tien procent pensioen ineens? Kom maar op met dat geld!
- 8 ABP Nettopensioenregeling
- 8 Pensioen 2021
- 10 DEFENSIE een integere organisatie?
- EN VERDER
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen
- 9 Juridische zaken
- 12 Column vice-voorzitter

www.ProDef.nl

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierverenigingen en Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 8 keer per jaar.



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

H. Krul (hoofdredacteur),
M.A.M. Weusthuis, R. Blik, P. Eijkelenkamp,
T. van Leeuwen, T. Kofman

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, R. Vermeulen, M. Hellendoorn,
R.J. Oostendorp

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit bulletin.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coördinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:
mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 1 van het ProDef bulletin dient voor 8 januari 2021 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Korten of Cashen

In de laatste Prodef van dit jaar wil ik het nog eens over pensioenen hebben. Geheel in lijn met de COVID-19 pandemie, leven wij ook hier tussen hoop en vrees. De hamvraag voor nu en de komende jaren wordt, wat gebeurt er met de uitkeringen (ouderen) en met de premies (jongeren)?

Eerst een terugblik. Zoals alle ambtenaren weten is de kas van het ABP in de jaren 80 gebruikt door Lubbers om daarmee het begrotingstekort mede te financieren. In een van zijn laatste interviews gaf hij nog aan dat compensatie hiervoor op zijn plaats zou zijn.

De ECB houdt de rente in de EU kunstmatig laag. De politiek en De Nederlandse Bank dwingen daarom bij wet af, dat er voor de berekening van de toekomstige betalingsverplichtingen moet worden uitgegaan van een kunstmatig lage rekenrente, van nu 0,2%. Dit terwijl de feitelijk rendementen langjarig ongeveer 7% bedragen. Door de daardoor kunstmatig laag gehouden dekkingsgraad werden pensioenen niet geïndexeerd en ligt het geld opgeslagen in de steeds verder uitpuilende pakhuizen van de pensioenfondsen.

Deze rekenmethodiek heeft inmiddels geleid tot een ontwaarding van onze pensioenen met 20%. En ja, dat geldt voor iedereen, jong en oud. Alleen, het treft je als je daadwerkelijk een pensioen ontvangt. Het geld blijft in het fonds en wordt overgeheveld naar de jongere generaties. Hier is echt sprake van een tweede pensioenroof, na die van Lubbers. Een indexatie achterstand van 20% met de huidige hoeveelheid kapitaal in de fondsen is ronduit ethisch verwerpelijk.

Hoe ernstig die pensioenroof is blijkt wel uit de berekeningen van Professor van Praag in o.a. het Algemeen Dagblad. In dit artikel wordt beschreven dat door de ongebreidelde kapitaalvorming (het niet uitkeren van indexatie), het kapitaal nu zo gegroeid is dat alleen al met de normale beleggingsrendementen, de uitkeringen plus de achterstallige indexatie betaald kunnen worden. En dat er dan, zonder inleg van premie, nog steeds een forse kapitaalvermeerdering plaatsvindt.

Met de huidige gekunstelde dekkingsgraad komt het ABP aan het einde van dit jaar

onder de 90% uit. Volgens de al neerwaarts aangepaste regels van Koolmees moet er dan gekort worden. Op 31/12 is het jaarlijks vaststellingsmoment. Ik ben benieuwd wat minister Koolmees gaat doen? En ik ben ook benieuwd hoe de FNV gaat reageren, als hij besluit tot korten.

De huidige methodiek is echt krom. Voor de berekening van de uitkeringen moet worden gerekend met 0,2%. Voor het berekenen van de pensioenpremie mag worden gerekend met 2,4% toekomstverwachting. Wanneer je weet dat de overheid 70% van de pensioenpremie voor zijn rekening moet nemen, dan is het wel duidelijk dat de premie niet te hoog mag worden.

Dit kabinet heeft het op zich genomen om de pensioenproblematiek op te lossen. Er ligt nu een pensioenakkoord. Overigens wel getekend door de FNV en de CNV, maar niet door de derde vakbond de VCP, de vakbond waar wij ons bij aangesloten hebben. Waarom niet, er liggen geen maatregelen en maatfondsen voor om te weten hoe e.e.a. uitpakt. Daarmee wordt dit akkoord een stap in de duisternis. Natuurlijk heeft het ABP dit op hoofdlijnen uitgerekend en zou zowel de verdeling van het fonds en de gevolgen kunnen duiden, maar het is niet gebeurd. Voor ons, voor de VCP waren de risico's te groot. Koolmees is over deze opstelling zo boos dat de VCP niet meer aan tafel wordt genood. De VCP is wel de vakbond met mensen met de hoogste pensioenen, uitgesteld loon weet u nog wel.

Wat is de situatie nu? Tot uiterlijk 2026 blijven wij in het huidige contract. In het nieuwe pensioencontract is, na lang vijven en zessen, uiteindelijk toch afgesproken dat daadwerkelijk gemaakte rendementen een belangrijke rol gaan spelen. De fondsen, in ons geval het ABP, zijn nu aan zet. Zij moeten nu het kapitaal gaan verdelen over de generaties. Op basis van die verdeling wordt besloten over het invaren, over de wijze van indexeren over de generaties, het repareren van de doorsnee-problematiek



(de groep van 40 tot 50 jaar wordt door de stelselwijziging maximaal 10% pensioen afgenomen) en over de berekening van de pensioenpremie. Midden 2022 moet dit zijn afgerond, dit om mogelijk te maken dat in 2026 alle IT systemen hiervoor zijn ingericht.

Maar na deze inleiding, wat is mijn boodschap?

Minister Koolmees heeft lang, heel lang gepoogd de oude methodiek van de rekenrente en dekkingsgraad overeind te houden, maar is nu gezwicht. Alleen tot 2026 blijft het huidige stelsel gehandhaafd. De maand december is de maand van de waarheid. Zakken wij onder de 90% dekkingsgraad met het ABP? Gaat minister Koolmees korten en daarmee de indexatieachterstand nog verder verhogen? Met deze volle geldpakhuisen en in het zicht van de verkiezingen? Dit zou dan de derde keer zijn dat er sprake is van diefstal. Bovendien kunnen wij tot 2026 nog vier keer hiermee worden geconfronteerd.

De FNV

In 2010 blies het FNV het voorliggende pensioenakkoord op met de term 'casino-pensioen'. Dat vormt de basis onder de huidige ellende. Het nieuwe pensioencontract

is tot stand gekomen door toedoen van het FNV. De VCP, wij, wilden niet tekenen vanwege de grote onzekerheden, wij willen eerst duidelijkheid. De FNV predikt ook dat wij er allemaal beter van worden. Ik hoop van harte dat de heer Tuur Elzinga gelijk krijgt. In het artikeltje van Paul Eikelenkamp verderop in dit Prodef-bulletin, zien wij dat de FNV-fractie in het VO van het ABP zich niet opstelt ten faveure van de deelnemers, maar van minister Koolmees. Werknemers-vertegenwoordiging?

Het ABP is de grootste van de vijf grote fondsen. Deze fondsen hebben goed betaalde bestuurders die zeker gewicht in de schaal werpen. Heel voorzichtig is tussen de regels door te horen en te lezen dat ook zij vinden dat er veel te veel geld in kas is, maar dat zij zich aan de regels van de Nederlandse bank, lees Koolmees moeten houden. De fondsen zijn nu aan zet in de uitvoering van het nieuwe pensioencontract. Zij moeten het invaren (verdelen van het kapitaal over de generaties) berekenen en voorstellen doen, beslissen over al of niet indexeren, de doorsnee-problematiek verdelen. De vraag die in het VO en ook daar buiten aan hen wordt gesteld is; zijn zij er voor de deelnemers of zijn zij er voor de

regering en de Nederlandse bank. Waar ligt hun loyaliteit? Komen zij op voor de mensen die hen betalen of voelen zij zich verbonden met de politiek en de Nederlandse Bank? Ik, als deelnemer heb hier een heel slecht gevoel bij.

Naar mijn mening loopt het ABP-bestuur volledig aan de leiband van Koolmees en Klaas Knot. De rol van de FNV is uiterst dubieus. Het vertrouwen dat zij opkomen voor de werknemers is bij mij weg. En Koolmees, die heeft zijn pensioencontract binnen, nu nog pappen en nathouden. En wat met de uitkeringsgerechtigden en de premiebetalers?

Cashen wordt het niet tot 2026. Kortten zou best kunnen met dank aan Koolmees/D 66, DNB en de FNV.



2020: gepast afsluiten of het liefst zo snel als mogelijk vergeten?

Ineens besef ik het me, het jaar is alweer bijna voorbij. Nog enkele weken overleg tot aan het kerstverlof, waarin wij de focus even verleggen van werk naar thuis. Een periode om weer even orde op zaken te stellen, tot rust te komen en het jaar af te sluiten. Voor mijzelf ben ik er nog niet uit, sluit ik 2020 gepast af, of wil ik het boek het liefst zo snel mogelijk dichtklappen om de inhoud te vergeten en vooruit te kijken naar het nieuwe jaar? In mijn laatste column van dit jaar doe ik dus maar beide.

2020

Het afgelopen jaar was ontegenzeggelijk in alle aspecten een vreemd jaar. Hoewel het tevens mijn eerste volledige jaar als uw onderhandelaar is, en ik het jaar werkinhoudelijk niet kan vergelijken met enig ander, kan ik wel stellen dat het jaar zowel qua werk als privé volledig anders was dan wat ik ervan had verwacht. Ik gok zomaar dat dit voor de meesten van u ook geldt.

Toen ik begin dit jaar vooruitkeek naar het werk dat voor me lag, zag ik dat we mooie mijlpalen dachten te gaan halen. Daarbij keek ik uit naar vele bezoeken in het land om u in persoon te spreken, te vertellen waar wij mee bezig waren en wat we in het overleg voor u tot stand hadden gebracht. Zonder zwartgallig naar de wereld te willen kijken, want zo zit ik niet in elkaar, moet ik toch constateren dat van dit alles weinig terecht gekomen is. De mijlpalen van het bezoldigingsstelsel (loongebouw en toelagen) zijn niet gehaald, sterker nog ze zijn uitgelopen op een gang naar de Advies en Arbitrage Commissie (AAC), de pensioencompensatie is nog steeds niet afgerond, en bezoeken aan onze achterban waren zeer schaars en praktisch gezien onmogelijk. Hoe pijnlijk ik het niet behalen van de mijlpalen ook vind, met name het laatste punt doet me zeer. Het is voor ons nagenoeg onmogelijk geweest om naar u toe te gaan. En dat terwijl ik het liefste met u praat en discussieer, op kazernes, bases, staven en in het veld, in plaats van alleen namens u, aan de onderhandelingstafel zitten. Met u de dialoog aangaan geeft me pas echt energie en maakt dat wij als GOV|MHB de krijgsmacht vooruit kunnen helpen, op een manier waar u achter staat. Die daarmee draagvlak heeft.

Goed, er zijn dus vele dingen die we niet hebben kunnen doen dit jaar. Is er dan niets om dankbaar voor te zijn? Natuurlijk hebben we wel degelijk stappen gemaakt: het overgrote deel van de relatief kleine of specifieke afspraken uit het vorige AV-akkoord zijn uitgewerkt. Zoals de verhoging van de toelage bezwarende omstandigheden voor burgerpersoneel en bijvoorbeeld de verhoging van de verschuivingstoelage. Daarbij zijn enkele van de meer majeure stappen genomen, zoals een vaste aanstelling voor onderofficieren en officieren en de totstandkoming van een nieuw pensioenreglement voor militairen.

Alhoewel het ons dit jaar niet gelukt is om een nieuw bezoldigingsstelsel voor militairen te realiseren, of een vervanger voor het FPS te introduceren, hebben we op deze onderwerpen inhoudelijk wel degelijk flinke stappen gemaakt. Hoe meer wij echter de dialoog met de andere sociale partners aangingen, hoe lastiger de materie ook bleek. Het is mij wel duidelijk waarom we aan de onderhandelingstafel er al 20 jaar over doen om tot een herziening van het bezoldigingsstelsel te komen! Als ik echter zie hoe het begrip van ons als GOV|MHB over deze materie is ontwikkeld, en hoe wij stappen hebben gemaakt om met zowel defensie als twee van de andere centrales tot een gedeeld beeld te komen, dan ben ik daar zeer dankbaar voor. Er is nog een lange weg te gaan, maar de stappen van het afgelopen jaar waren zeer waardevol.

Kijk ik dan toch tevreden terug op afgelopen jaar? Nee, natuurlijk niet! We hebben niet kunnen realiseren wat we namens u wel hebben afgesproken en hebben de bij u gewekte verwachtingen niet waar kunnen maken. Daarbij was het jaar werkinhoudelijk



stressvoller en minder mooi. Toch focus ik me liever op wat we wel hebben gedaan en hebben bereikt en kijk ik vol goede moed naar volgend jaar. Het jaar waarin we alles op alles zetten om de gewekte verwachtingen alsnog waar te maken!

2020: the aftermath

Het klinkt nu misschien alsof het jaar al teneinde is en er niet veel meer gebeurt, niets is echter minder waar. Op het moment dat ik dit schrijf heeft de Sint ons land net weer verlaten en resten ons dus nog twee weken voor de kerst. Belangrijke weken waarin wij een ander fundamenteel onderwerp hopen te slechten: het bereiken van een nieuw akkoord. De oplettende kijker heeft onze inzet inmiddels gezien, die wij samen met de collega's van de AC en de ACOP hebben gebracht. Net voor pakjesavond is ook defensie met haar inzetbrief gekomen en ik kan u vertellen dat deze bol staat met mooie, lovende woorden over u. Enkel hierop afgaande moet een akkoord binnen no-time geregeld zijn! Er staan echter ook verwijzingen in naar de staat van ons land op dit moment, en de mogelijke limitatie die dit geeft voor de ruimte om voor u iets wezenlijks te doen. De grote vraag is dan ook wat het kabinet en daarmee de werkgever bereid is voor u nu te doen, dit zal de komende weken uit moeten wijzen. Daarover via andere kanalen ongetwijfeld meer.

2021: het jaar waarin alles anders zal zijn (?)

Niemand kan in de toekomst kijken, maar ik durf te wel te stellen dat het komend jaar naar alle waarschijnlijkheid een heel andere wordt dan dat wat achter ons ligt. Hopelijk gaat de maatschappij weer open en kunnen we in het georganiseerd overleg bij defensie de slagvaardigheid sterk vergroten. Hopelijk kunnen we u ook weer in de volle breedte bezoeken om de dialoog aan te gaan.

Voor ons als GOV|MHB is het in ieder geval helder: 2021 wordt het jaar waarin we de strategische onderwerpen nu eens echt aan moeten pakken. Het jaar moet duidelijkheid gaan geven over de ontwikkeling van het bezoldigingsstelsel voor militairen en een nieuw personeelssysteem. Daarnaast moet een start worden gemaakt om het bezoldigingsstelsel van onze burgers nader te onderzoeken. Deze onderwerpen gaan de organisatieverandering van defensie faciliteren en u bij de tijd passende arbeidsvoorwaarden geven. Dit klinkt zeer eenvoudig, maar het zal nog knap lastig blijven om eenieder aan de onderhandelingstafel de ogen op de bal te laten houden. Er zijn immers altijd brandjes die geblust moeten worden en er zijn altijd bepaalde groepen of omstandigheden die een acute aandacht vereisen. Willen wij echter deze onderwerpen, waar zoals gezegd al meer dan 20 jaar over gesproken wordt, fundamenteel aanpakken, dan vereist dat focus. Blijf je doen wat je deed, dan houdt je wat je had, ook in het georganiseerd overleg.

Om eenieders focus op de strategische onderwerpen te houden, zetten wij ons dan ook nadrukkelijk in voor de snelle realisatie van een Defensie Personeels Plan (DPP). Een plan waarin de verschillende onderwerpen, zoals loonbouw, toelages en bijvoorbeeld contractvormen in onderlinge samenhang zijn opgenomen. Tevens een plan dat helder weergeeft wanneer wat wordt opgeleverd en welke financi' le grootheden hiermee gemoeid zijn. Dit geeft de werkgever en de bonden, maar ook de politiek en bovenal de duidelijkheid die men verdient. Voor de oplevering van dit plan en natuurlijk de realisatie ervan, zetten wij ons namens u het volgend jaar in!

Ik wens u een ontspannen en prettige feestdagen toe en een mooi maar bovenal gezond 2021.

Cartoon





Tien procent pensioen ineens? Kom maar op met dat geld!

In het wetsvoorstel **Bedrag ineens**, **RVU** en **verlofsparen** is de mogelijkheid opgenomen om op pensioendatum een bedrag ineens op te nemen van maximaal 10% van het gespaarde pensioenkapitaal. Bij mensen die vr hun AOW-datum met pensioen gaan leidt dat tot fiscaal nadelige effecten, omdat vr AOW-datum hogere belastingtarieven gelden dan vanaf AOW-datum.

Daarom is de Tweede kamer onlangs akkoord gegaan met een wijziging in het voorstel van wet waarmee de deelnemer de keuze krijgt dat bedrag ineens op te nemen op de gewenste pensioendatum, f in de maand februari van het jaar volgend op het jaar waarin de deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het keuzemoment blijft dus de gewenste pensioendatum, de uitbetalingsdatum kan op pensioendatum liggen f op een latere datum in het jaar na bereiken van de AOW-leeftijd. De bedoeling is dat het wetsvoorstel kracht van wet krijgt op 1 januari 2022.

Voor pensioenfondsen ontstaat zo de mogelijkheid om de periodieke pensioenuitkeringen op pensioendatum, met inbegrip van de (latere) datum van uitbetaling van dat bedrag ineens, op een juiste wijze vast te stellen. Gaat de deelnemer met pensioen op 65 jaar en wil hij het bedrag ineens pas ontvangen na zijn AOW-datum (bijv. 67 jaar), dan kan een pensioenfonds daar alvast rekening mee houden bij het vaststellen van de pensioenuitkeringen vanaf 65 jaar.

Bezwaren pensioenuitvoerders

De Raad van State was al geen voorstander van twee ingangsmomenten vanwege complexiteit in uitvoering. Pensioenfondsen en -pensioenverzekeraars stellen ook dat deze regeling tot complexiteits- en kostenverhoging in de uitvoering leiden, maar de wens naar (fiscaal) individueel maatwerk woog blijkbaar zwaarder. De uitvoerders zagen als het dan toch moet, graag de variant van 90% (of meer) pensioen van het begin tot het eind en ergens in die periode de uitkering van de 10% (of minder) ineens. Maar er is gekozen voor de variant van



100% pensioen tot het moment van uitbetaling van die 10% ineens en daarna verder met een 90% pensioen. De deelnemer zou dan toch van te voren moeten weten wat de netto effecten van zijn keuze zijn. Verder is Nederland op weg naar een nieuw pensioenstelsel met individuele kapitalen. Hoe pakt een keuze genomen in het huidige collectieve stelsel uit in het nieuwe stelsel met een eigen individueel pensioenvermogen? De pensioenuitvoerders vrezen voor hun eigen processen en voor het feit dat ze het haast niet meer aan u uit kunnen leggen, terwijl zij wel verantwoordelijk zijn voor uw keuzebegeleiding. Daarom hopen ze de Eerste Kamer nog op andere gedachten te brengen. Misschien sterft een sympathiek idee alsnog in schoonheid.

Combinatie bedrag ineens en hoog-laagconstructie

De ABP-pensioenregeling kent de mogelijkheid van een zgn. hoog-laagconstructie. Nu nog alleen voor burgerambtenaren, in 2021 ook voor militaire ambtenaren. De

hoog-laagconstructie geeft de mogelijkheid om eerdere pensioenuitkeringen 25% hoger te laten zijn dan latere pensioenuitkeringen, en andersom. Combinatie van de hoog-laagconstructie en het bedrag ineens leek eerder wel, maar is nu met dit wetsvoorstel niet meer mogelijk. Dat is enerzijds een paternalistische gedachte, anderzijds een beroep op de solidariteit binnen een pensioenfonds. Een deelnemer kan door de combinatie zoveel geld naar voren halen dat er in later jaren wel erg weinig geld overblijft, met als eventueel gevolg dat de maatschappij moet bijspringen (denk aan bijstand en huur- en zorgtoeslag). Een deelnemer die aanvoelt niet lang meer te leven, kan door de combinatie van vanaf 60 jaar zijn pensioen laten ingaan, in het zoveel mogelijk omzetten van ouderdomspensioen naar partnerpensioen, in de hoog-laagconstructie in het inzetten van het bedrag ineens, zoveel geld naar voren halen en individueel voordelig inzetten dat hij de solidariteitsgedachte van een fonds geweld aandoet.

Individuele fiscale gevolgen

Bij de achterban van de GOV|MHB is een ABP ouderdomspensioen van 40.000,- 50.000,- een veel voorkomend bedrag. Het kapitaal dat op pensioendatum bij elkaar is gespaard om dat pensioen levenslang uit te kunnen keren ligt met een factor 17 op pensioendatum al gauw op 680.000,- 850.000,-. Tien procent van deze bedragen is 68.000 of 85.000,-. Daar kun je wat mee doen. Als u dat bedrag in n keer opneemt v r uw AOW-datum, valt u onder het progressieve fiscale tarief van maximaal 49,50% (2020) bij een belastbaar inkomen vanaf 68.508,-. Bij opname vanaf AOW-datum is dat ook zo, maar in de schijven daaronder betaalt u minder omdat de premies volksverzekering voor de AOW, ANW en WLZ wegvallen. Laat u dus het bedrag ineens uitbetalen v r uw AOW-datum, dan kunt u zomaar de helft van dat bedrag kwijt zijn aan (fiscale) heffingen. Bij uitbetaling vanaf AOW-datum ligt dat afhankelijk van de individuele situatie een stuk lager.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Kiesdatum
CZSK	Koninklijke Marine Reserve UKC 0355	vervallen	23-11-2020
CLAS	43GNKMechbrig / 43MEDCOY	vervallen	26-11-2020
CLSK	KMSL Vliegbasis Woensdrecht	vervallen	26-11-2020
BS	MIVD Den Haag	vervallen	16-11-2020
CLSK	Groep Luchtmacht Reserve	vervallen	01-12-2020
CZSK	Marine Basis Parera te Cura ao	vervallen	03-12-2020
CZSK	Afdeling Maritieme Logistiek UKC 0252	vervallen	07-12-2020
CZSK	Afdeling Maritieme Techniek UKC 0253	vervallen	07-12-2020
CZSK	Sea Training Command UKC 252	vervallen	07-12-2020
CDC	Co rdinatiecentrum Expertise Arbeidsomstandigheden en Gezondheid	vervallen	07-12 t/m 13-12-2020
CZSK	MC KMTO	vervallen	15-12-2020
CZSK	MC STAF GC OEM	vervallen	16-12-2020
CDC	Militair Geneeskundig Logistiek Centrum	30-11-2020	12-01-2021
CZSK	Nederlands Belgische Operationele School UKC 8832	30-11-2020	18-01-2021
CZSK	Marine Training Command	30-11-2020	18-01-2021

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

ABP Nettopensioenregeling

Bij de afdeling Nettopensioen van ABP is in 2020 een behoorlijke achterstand ontstaan. Het ABP netto pensioen is het vrijwillig bij ABP te verzekeren ouderdoms en/of nabestaandenpensioen voor deelnemers met een full-time inkomen boven 110.111,- per 1 januari 2020.

Daardoor zijn aanvragen voor een netto-pensioen (mogelijk) niet tijdig in behandeling genomen. Bovendien zijn deelnemers die sinds 2020 worden afgetopt in hun pensioengevend inkomen niet (allemaal) benaderd, waardoor zij niet op de hoogte zijn van het feit dat zij in hun pensioenopbouw worden afgetopt. Die deelnemers hadden dat misschien kunnen zien op de salarisspecificatie van hun werkgever, maar velen beschikken niet over de pensioenkennis om die aftopping te herkennen. Deze deelnemers zullen dus naar alle waarschijnlijkheid ook geen aanvraag voor een nettopensioen hebben ingediend.

Voor het nabestaandenpensioen betekent dat bijv. dat bij onverhoopt overlijden in 2020, de nabestaande een lager nabestaandenpensioen ontvangt dan wanneer u als deelnemer had gekozen voor het nabestaanden risicopakket in de netto pensioenregeling.

ABP is nu bezig met een inhaalslag om iedereen te benaderen die nog niet was geïnformeerd over het feit dat hun pensioengevend inkomen wordt afgetopt. Die inhaalslag zal plaatsvinden in december 2020, mogelijk (deels) in januari 2021. Aanmelden zou dan naar verluidt met

terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2020 (of een latere datum als die aftopping op een later moment plaatsvond) kunnen plaatsvinden. Normaliter geldt dat men zich aanmeldt binnen zes maanden nadat men is geïnformeerd. Dan hoeft namelijk geen gezondheidsverklaring te worden ingevuld. Men kan zich ook later aanmelden, maar dan met gezondheidsverklaring/ Die verklaring kan voor het ABP aanleiding zijn voor een nader (zelf te betalen) medisch onderzoek. Als door deze achterstand aanmelding plaatsvindt buiten die zesmaandtermijn, zou ABP daar, wederom naar verluidt, coulant mee omgaan.

Pensioen 2021: de premie & indexatie en het Verantwoordingsorgaan van het ABP

door Paul Eijkelenkamp

Op 26 november 2020 heeft het Verantwoordingsorgaan van het ABP in meerderheid positief geadviseerd over de stijging van de pensioenpremie (militairen van 23,4 naar 23,8%, burgers van 24,9 naar 25,9%) en dat het pensioen niet gendexeerd zal worden. Die meerderheid ontstond doordat een fractie zich onthield van stemming en daardoor het FNV en de vertegenwoordigers van werkgevers aan een meerderheid hielp. Alle andere stemden negatief over de voorliggende nota. Ook de CMHF-fractie.

De reden voor ons negatieve advies is het te lang doorgaan op de verkeerde weg rond het pensioentema. Enerzijds een (te) lage rekenrente voor de pensioenverplichtingen (0,2%) die niets van doen heeft met realistische rendementsverwachtingen waardoor niet gendexeerd mag worden. Gepensioeneerden lopen circa 20% achter en ook het pensioen van deelnemers kalft af. En anderzijds dat de premie via een opslag hoger dan noodzakelijk wordt vastgesteld waardoor de ruimte voor bijvoorbeeld eenmalige salarisverhogingen vermindert. Die opslag zou de indexatie weer dichterbij moeten brengen. Dat heeft echter veel te weinig invloed op de dekkingsgraad.

Ja, de bestuurders van het ABP moeten zich houden aan wet en regelgeving maar dan moet deze regelgeving wel voldoen! Het schrappen van de rekenrente uit het nieuwe pensioenakkoord zou nu al meegewogen moeten worden in het beleid voor 2021 zodat de situatie voor alle belanghebbenden (gepensioneerden, slapers en werkenden) verbetert.

Het lijkt allemaal heel doordacht van de Nederlandse Bank. Maar wij komen van een rekenrente van 4% en zijn nu 0,2% verwijderd van het absolute nulpunt. Dan kom je in de situatie dat je op dit moment alle toekomstige verplichtingen al in kas moet hebben en dat het rendement bijna nul zou zijn. Bij een negatieve rente (en bij grootbanken is dat al aan de orde) moet er zelfs meer in kas zijn dan je aan pensioenen moet uitbetalen. Wie wil nu bijdragen aan zo'n systeem? 100 inleggen en er maar bijvoorbeeld 95 terugkrijgen?

Echter als het op betalen van premie aankomt door de werkgevers (en de werknemers) dan is een rekenrente van 2,4% ineens de gewoonste zaak van de wereld. Bij dat rendement als rekenrente voor de verplichtingen kan het ABP ook weer gewoon indexeren want dan is de dekkingsgraad fors hoger. Het oude systeem is failliet en dat betekent dat je ons inziens als pensioenfondsbestuur moet ingrijpen. Natuurlijk begrijpen wij de overwegingen van het bestuur en de rekensommen kloppen ook in de premienota. Maar uitgangspunten die niets te maken

hebben met ons verwacht rendement van (reel) 2,4% naar bijna nul terug brengen is jezelf en je deelnemers onnodig pijn doen. Het bestuur heeft de blik op de toekomst maar de uitdaging voor vandaag de dag verdient net zoveel aandacht. De kern van het probleem blijft het meten met twee maten op last van de financiële bazen in dit land. We leven in een schimmenwereld waarin gesteld wordt dat ABP doodarm is, terwijl we stinkend rijk zijn.

Ons inziens is korten in 2021 uit den boze, de opslag van 1,5% op de premie had eraf gemoeten en er moet met een standaard gerekend worden voor het vaststellen van premies en dekkingsgraad. Onze hoop is gevestigd op de mensen op de posities die verandering kunnen bewerkstelligen. Wij zien een goede beweging maar die beweging moet sneller, directer en door meer mensen worden omarmd.

Het wordt tijd dat we ontwaken en ons opgeheven vingertje voor iets anders inzetten dan het ten gronde richten van het in 2019 volgens Mercer beste pensioenstelsel ter wereld.



Terugwerkende kracht

Een vaak voorkomend thema in mijn werk is terugwerkende kracht. Als een medewerker er achter komt dat hij/zij, vanaf een bepaalde datum in het verleden, recht heeft op een bepaalde aanspraak, dan kan hij een verzoek doen tot toekenning daarvan vanaf die datum.

Omdat alles in het bestuursrecht besluit-gebaseerd is, impliceert de stelling dat hij ten onrechte die aanspraak niet heeft, dat daaraan een onrechtmatig besluit uit het verleden ten grondslag ligt. Het probleem is natuurlijk dat tegen een oud besluit nu geen bezwaar meer kan worden gemaakt; deze staat in rechte vast door het verstrijken van de bezwaartermijn. Deze medewerker moet dus, juridisch-technisch gezien, aan het bevoegde gezag verzoeken om op dat oude besluit terug te komen.

In de rechtspraak is bepaald dat het bevoegde gezag alleen op het oude besluit hoeft terug te komen als sprake is van nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden. Worden deze niet door

onze medewerker aangetoond, dan heeft zijn verzoek geen terugwerkende kracht. Normaal gesproken wordt de verzochte aanspraak wettelijk toegekend vanaf datum verzoek. Dit alles staat bekend onder de term duuraanspraak.

Laten we dit eens toepassen op een binnen Defensie niet denkbeeldige casus. Stel de medewerker komt er achter dat hij een aanspraak niet heeft, maar een vergelijkbare collega wel. Voor de medewerker is deze ontdekking een nieuw feit. Kassa derhalve? Het kan zijn dat de toekenning van de aanspraak aan de collega niet rechtmatig was. Het bevoegde gezag is dan niet gedwongen om de aanspraak ook aan de medewerker toe te kennen op grond van het gelijkheidsbeginsel. Een ooit gemaakte fout hoeft niet

eindeloos herhaald te worden. Het kan ook zijn dat de toekenning aan de collega rechtmatig was. Het bevoegde gezag kan nu aldus redeneren dat de medewerker de onrechtmatigheid van het oude besluit vanuit de rechtspositie had kunnen vaststellen en dus bezwaar had kunnen maken. Er is dan geen sprake van een nieuw feit. Het verzoek van de medewerker wordt toegekend met ingang van datum verzoek. Uiteraard is het ook mogelijk dat het bevoegde gezag, alle omstandigheden wegende, wettelijk met terugwerkende kracht toekent. We hebben het dan over goed werkgeverschap.

ADVERTENTIE

De woningmarkt

Ondanks de Coronacrisis blijft het op de hypotheekmarkt op dit moment onveranderd druk. Er is er een grote groep hypotheek-oversluiters die graag van de lage rentes wil profiteren. Ook starters en doorstromers op de woningmarkt, die voorheen achter het net hebben gevestigd, zien nu kansen de droomwoning te bemachtigen. Hierdoor stijgen de huizenprijzen (voorlopig?) nog steeds.

Advies op afstand via webcam

De klantenkring van Prinsenland strekt zich uit over het gehele land. Zodoende bieden wij onze klanten al jarenlang de mogelijkheid het adviestraject af te nemen via een webcamprogramma. Iets dat goed uitkomt in de huidige tijd. Mogelijkheden webcamadvies:

U kijkt mee met onze adviessoftware

Uw eigen persoonlijk adviseur

Gehele online en digitale afhandeling hypotheektraject

Wij bieden U

Onafhankelijk advies; keuze uit nagenoeg alle banken

Aandacht voor beroep specifieke risico's

Uitgebreide kennis doelgroep

➔ toelagen / pensioensituatie / arbeidscontracten ffs -
bot - bbt

Neem telefonisch contact op of vraag een informatiepakket aan per mail. Gedurende de crisistijd zijn wij telefonisch beperkter bereikbaar; van 10.00- 15.00 uur.


Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500 | www.prinsenland.nl | info@prinsenland.nl | facebook.com/prinsenland





DEFENSIE een integere organisatie?

In het vorige ProDef-bulletin had ik het over integriteit in het algemeen, waarbij duidelijk werd dat integriteit voortdurend aandacht vraagt, omdat normen en waarden altijd in beweging zijn. Tevens gaf ik aan dat het Defensiepersoneel zich binnen onze Defensieorganisatie veilig moet voelen. Juist een organisatie die voor vrede en veiligheid zorgt, moet dit intern goed geregeld hebben. Onze eigen Defensie organisatie en onze integriteitscultuur, -organisatie en -systemen moeten bijdragen aan het gevoel van veiligheid en openheid over lastige zaken.

Uit de bevindingen van de Commissie Naar een sociaal veilige werkomgeving (Commissie Giebels, 15 oktober 2018), bleek helaas dat Defensie de sociale veiligheid nog onvoldoende op orde had. De commissie adviseerde onder meer om een onafhankelijk meldpunt¹ in te richten, het interne meldsysteem te vereenvoudigen en verder te professionaliseren en maatregelen te nemen voor een cultuurverandering in de wijze van omgaan met meldingen en signalen. Defensie had namelijk de neiging om meldingen te zeer te juridificeren of juist te bagatelliseren. Een van de bevindingen van de commissie Giebels was dat de kwaliteit van de interne onderzoeken naar integriteit, verbeterd moest worden. Onderzoekscommissies moesten voldoende onafhankelijk en deskundig zijn. Om die reden dient de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) sinds begin 2020 betrokken te worden bij alle interne integriteitsonderzoeken. De aanwijzing SG A/989, waarin de kaders voor commandanten en leidinggevenden om deze interne onderzoeken vorm te geven zijn opgenomen, is hierop aangepast en verder geactualiseerd. Het is inherent dat deze veranderende werkwijzen voor een verhoogde werkdruk zorgen binnen de COID. Daarom wordt de COID ook gereorganiseerd en versterkt.

Defensie had al in 2018 het plan van aanpak Een veilige Defensieorganisatie opgesteld om de fysieke en sociale veiligheid bij Defensie te versterken. Echter na analyse van het rapport van de commissie Giebels was een aanvulling op dat plan noodzakelijk. Daarom kwam Defensie in 2019 met het plan versterking sociale veiligheid². Defensie wilde met dit plan in drie fases de sociale veiligheid binnen de defensieonderdelen op orde krijgen en werd er via 5 sporen doorgegroeid op het gebied van sociale veiligheid:

- Cultuurverandering
- Opleiding & Vorming
- Leiderschap en Commandanten

Melden en meldsystemen

Werving en loopbaanontwikkeling
We zitten nu in fase 3. Dat betekent we nu daadwerkelijk bezig moeten zijn met het borgen van afgeronde maatregelen en dat er doorlopend wordt ge' valueerd en verbeterd door de geleerde lessen te verwerken in de uitvoerende processen. Defensie is helaas de laatste jaren vaker dan gewild negatief in het nieuws geweest door (vermeende) integriteit schendingen. Er zijn zat voorbeelden van normoverschrijdend gedrag. Defensie staat hierin echter niet alleen. Dat neemt niet weg dat we hier, binnen Defensie, glashelder over moeten zijn. Dit gedrag mag niet. Wel moeten wij ons afvragen of een incident betekent dat je als organisatie niet integer bent. De GOV|MHB denkt van niet. Of je integer bent, wordt bepaald door hoe je reageert op iets dat gebeurt en wat je doet om het te voorkomen.

Juist onze cultuur van kameraadschap

maakt ons uniek, maar heeft ook een keerzijde. Aan ons dus de taak om de organisatie te veranderen maar tegelijkertijd de voordelen van de doenersmentaliteit te behouden. Want dat de unieke cultuur bij Defensie veel waardevols biedt, is duidelijk. Voor het uitvoeren van militaire missies is het namelijk noodzakelijk om voor elkaar door het vuur te gaan.

In de Gedragscode Defensie staan de basiswaarden omschreven hoe Defensiepersoneel met elkaar, anderen, middelen en bevoegdheden omgaat. Deze basiswaarden zijn Verbondenheid, Veiligheid, Vertrouwen en Verantwoordelijkheid. Door de basiswaarden te benoemen maakt Defensie duidelijk waar ze voor staat, wat het personeel van elkaar en wat anderen van hen mag verwachten. De GOV|MHB denkt dat het bijbrengen van deze basisvoorwaarden op basis van de intrinsieke motivatie van de Defensie medewerker moet gebeuren. Het is geen check the box exercitie, zoals het



U mag het zeggen! Tijd genoeg om tijdens de feestdagen hierover na te denken.

**The world is a dangerous
place to live; not because
of the people who are evil,
but because of the people
who don't do anything
about it.**

Albert Einstein

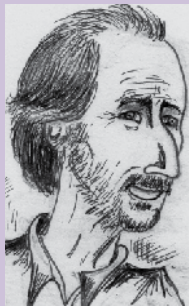
Einstein heeft niet alleen wiskundige formules en uitvindingen aan ons nagelaten, maar ook deze quote.

ook nog wel eens wordt ervaren. Militairen leggen immers de Eed of Belofte af aan elkaar en aan het Nederlandse volk. Kernbegrippen voor de Militaire Eed zijn Trouw, Gehoorzaamheid en Onderwerping. Daaruit moet blijken dat ze, ten alle tijden, trouw zullen zijn, dat ze zullen gehoorzamen aan de afspraken (wetten) die we met elkaar gemaakt hebben en dat ze zich zullen onderwerpen aan de gezamenlijke gedragsregels (krijgstucht). Juist als je je dat realiseert dan moet dat ook de basis vormen voor de intrinsieke motivatie. Op het gebied van integriteitsmeldingen wordt gewerkt aan een nieuw defensiebreed registratiesysteem. Een dergelijk goed werkend meldingssysteem is waardevol en is cruciaal bij risicomangement. Het huidige Peoplesoft Melden Voorvallen (PSMV) voldoet niet aan die eis en moet worden vervangen. Daaraan wordt gewerkt, maar helaas is de vervanging vertraagd. De realisatie van de structurele oplossing een nieuw systeem dat aan de eisen voldoet is volledig is geïntegreerd met het risicomangementssysteem zal naar verwachting een tijdpad van meerdere jaren beslaan. Tot die tijd zal Defensie het moeten doen met het huidige PSMV. In 2021 wordt wel een (tijdelijk) meld- en registratiesysteem in gebruik genomen voor vermoedens van misstanden, klachten en integriteitschendingen. Verder is het de bedoeling dat klachten en integriteitsmeldingen nog sneller en beter worden opgepakt, dat ze maximaal vertrouwelijk worden behandeld en dat de melder goed op de hoogte wordt gehouden van wat er met zijn melding gebeurt. Daarom zet Defensie in 2021 ook in op zowel een doorontwikkeling van de medewerkers in de keten van melding en

behandeling als op de doorontwikkeling van de systemen waarvan zij gebruik maken. Integriteit verdient continue onze aandacht. Het is daarom essentieel om met elkaar in gesprek te blijven over integriteit en dilemma's. Iedere defensie-medewerker komt wel eens in lastige situaties waarbij het belangrijk is de juiste morele beslissing te nemen. Als je er met elkaar over spreekt kom je er achter dat niet iedereen hetzelfde beeld heeft. Waar we het over eens zijn, is dat het belangrijk is hier met elkaar over in gesprek te zijn. Hoe integer ben je tijdens het uitvoeren van je werk, maar ook naar elkaar toe? En daarnaast: voelt iedereen voldoende ruimte om elkaar aan te spreken?

Als ik naar Defensie kijk dan zie ik een organisatie die een belangrijke rol in de maatschappij speelt. Een veranderende maatschappij die van ons eist integer te handelen, en terecht! Het is de license to operate van Defensie als krijgsmacht. Dat is ook waarom we hier continu aandacht voor moeten hebben. Voorbeeldgedrag, ondersteuning bieden en met elkaar in gesprek gaan, dat is wat medewerkers van hun leidinggevende vragen en dat is wat die leidinggevende moeten geven! Het jaar is voorbij gevlogen. De jaarwisseling is voor velen een moment waarop we terugkijken op de geslaagde en minder geslaagde perioden uit het voorgaande jaar. Ik spreek de hoop uit dat we juist in deze tijd kunnen reflecteren en proberen om ons te verplaatsen in de ander/in iemands denken inleven. Ik weet dat dat niet altijd makkelijk zal zijn, maar kerstdagen in deze bijzondere COVID-periode en een oud en nieuw zonder vuurwerk zijn ook niet normaal. Ik wens een ieder geluk, kracht en wijsheid in 2021.

¹ Er is toegezegd dat het meldpunt los van de COVID direct onder de SG zou komen. Dat is nu zo georganiseerd sinds begin 2020, waarbij de CAOP het meldpunt bemenst.
² <https://www.defensie.nl/downloads/rapporten/2019/06/18/plan-van-aanpak-sociale-veiligheid>



Als de seconden wegtikken

De tijd tikt genadeloos door, de feestdagen worden mondiaal gefrustreerd door COVID-19.

Het jaar 2020 zit er vrijwel op en er resten ons nog luttele weken tot de mensheid (voorlopig) is verlost van Donald J. Trump. In 2024 kan hij (of Donald Trump jr) het opnieuw proberen. Fascinerende vaccins bieden hoop op een toekomst met minder beperkingen, waarbij moge worden verondersteld dat het nooit meer zo zal zijn als voor de huidige pandemie. Joop de Knecht zong het al in lang vervlogen tijden: Zo als het was, zo zal het nooit meer zijn .

Het Witte Huis

De afgelopen vier jaar was het vrijwel niet bij te benen wat er allemaal aan zin en onzin uit het Witte Huis opborrelde. DJ Trump deed denken aan een zwart gat dat alle aandacht in nieuwsland opslokte. Niet ongebruikelijk deze overmatige aandacht voor een bizar presidentschap, maar andere zaken blijven dan wel liggen. Vier jaar geleden dacht ik dat het niet veel gekker kon worden, maar het verkiezingsjaar 2020 sloeg alles.

Een combinatie van de Spaanse griep-pandemie van 1918, de Grote Depressie van 1929 en de sociale onrust van 1968, dat is het beeld dat 2020 ons bood.

Donald Trump

Hoe is het in vredesnaam mogelijk, dat een onroerend goed makelaar/project ontwikkelaar/casino-eigenaar/golfbaan exploitant en reality TV-ster zo aanslaat bij het verarmde deel van de Amerikanen? Aanvankelijk nam niemand hem serieus, maar tot zijn eigen verbazing schopte hij het tot president van de USA.

Hij moet instinctief hebben begrepen wat de grieven zijn van de (witte) arbeidersklasse. Hij sprak hun taal en miljoenen arbeiders voelden zich weer gehoord. Dit sentiment was de Democraten klaarblijkelijk ontgaan. Trumps middelvinger was voor het politieke establishment

Pandemie

De USA is nog zwaarder getroffen door de pandemie dan de EU. De teller staat inmiddels op ruim 300.000 COVID-19 doden. New York (the city that never sleeps) was verworpen tot een verlamde spookstad. De pandemie legde zonder genade de zwaktes van het Amerikaanse systeem bloot.

Hoe nu verder

Medio december had DJ Trump de verkiezingsoverwinning van Joe Biden nog altijd niet erkend. Hij blijft aan de lopende band leugens verspreiden, zuigt complottheorieën uit de duim en spuit ongefundeerde beschuldigingen aan het adres van de Democraten die

de verkiezingen zouden hebben gestolen. Land in crisis, maar om Donald steekt al zijn energie en tijd in het aanvechten van de verkiezingsuitslag. Geen rechter wist hij te overtuigen. Knotsknettergek dit gedrag van misschien wel de machtigste man op aarde. Het zal mij niets verbazen als deze lamme eend op 20 januari 2021 NIET aanwezig zal zijn bij de inauguratie van Joe Biden. Op de valreep toch nog even breken met een eeuwenoude traditie bij de overdracht van de macht. Respectloos wangedrag

Ik heb op voorhand alle vertrouwen in het team van Joe Biden en Kamala Harris. W I nog even twee senaatzetels scoren in Georgia om in beide huizen een meerderheid te verwerven. Zijn de Democraten tenminste verlost van de Republikeinse veto's op wet- en regelgeving.

Ik wens U onder de gegeven omstandigheden zo aangenaam mogelijke feestdagen en moge 2021 ons de doodsteek voor de tikkende tijdbom van het Corona-virus brengen!

Haal meer uit uw lidmaatschap!

Met onderstaande bedrijven en organisaties hebben we afspraken gemaakt die extra voordeel kunnen opleveren!

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar:
www.prodef.nl/ledenvoordelen.
Mailen kan ook: info@prodef.nl



KVNRO

