

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

maart 2024 | nummer 2



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

DOOR NIELS VAN WOENSEL

NIEUWE PENSIOENREGELING VOOR MILITAIREN

De afgelopen weken zijn Defensie en de bonden tot een belangrijke mijlpaal gekomen als het gaat om de pensioenregeling voor militairen. Een hoofdlijnenresultaat en een concept transitieplan zijn overeengekomen voor de nieuwe pensioenregeling voor militairen.

INHOUD

- 2 Aanpassen
Column vice-voorzitter
- 4 Van uw onderhandelaar
Vertrouwen is goed, controle is beter?
- 5 Kan ik bij u langskomen?
- 6 Meubilair ter overname
na verhuizing
- 7 Penningmeester GOV|MHB
gezocht
- 8 Concept
pensioenakkoord bereikt
- EN VERDER
- 11 Medezeggenschapsverkiezingen



Voor de meeste van u zal dit misschien niet bekend zijn. Ik snap ook heel goed dat een arbeidsvoorwaardenakkoord veel meer tot de verbeelding spreekt dan een pensioenakkoord. Het gaat namelijk over het inkomen en de overige arbeidsvoorwaarden van nu. Vooral jonge mensen maken zich helemaal nog niet druk om hun pensioen. Maar het gaat wel degelijk over veel geld en het is ook echt belangrijk voor iedereen, gepensioneerden, mensen die bijna met pensioen gaan maar ook diegene die nog in dienst zitten, jong en oud. Daar komt nog bij dat het heel complex is en dat niet iedereen het goed begrijpt. Maar ook daar heeft u een vakbond voor, om uw belangen zo goed mogelijk te behartigen en het beste resultaat te behalen.

Er is bijna twee jaar hard gewerkt om dit resultaat mogelijk te maken. Vele vragen zijn gesteld en beantwoord, vele berekeningen zijn gemaakt. We hebben gekeken naar toekomstige financiële ontwikkelingen. Wat als het economisch slecht gaat en wat als het juist goed gaat. Wat betekent de nieuwe pensioenregeling voor de verschillende groepen bij Defensie? Van soldaat tot generaal en van jong tot oud.

Na jaren lange discussie is in juli 2023 de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) in werking getreden. Hoewel wij geen voorstander waren was de wet een feit en dienden wij als sociale partners bij Defensie ervoor te zorgen dat de pensioenregeling voor militairen binnen de wet uitgevoerd wordt. Daarbij moet gezegd worden dat wij bij de sector Defensie alleen over de pensioenregeling voor militairen gaan en dat de Pensioenkamer over de pensioenen van alle andere medewerkers bij de overheid en onderwijs gaat. Dus de Pensioenkamer gaat ook over de pensioenen van de burgermedewerkers bij Defensie. Omdat overeengekomen is dat we beiden in de algemene ABP-regeling opgaan zijn de afspraken die wij bij Defensie maken en die de Pensioen-

Na het hoorrecht volgt de achterbanraadpleging. Ook de GOV|MHB zal een achterbanraadpleging houden. Wij zullen uitleg geven over wat wij hebben bereikt in het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan en geven u de gelegenheid uw mening te geven

kamer maakt nauw met elkaar verbonden. Verder hebben we de huidige militaire regeling als uitgangspunt genomen en gekeken waar aanpassingen nodig zijn om aan de WTP te voldoen.

De komende tijd zal eerst het hoorrecht worden toegepast om verenigingen van pensioenge-rechtigden en/of verenigingen van gewezen deelnemers de mogelijkheid te geven een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Het hoorrecht wordt uitgevoerd door de pensioenkamer maar de sector Defensie ondersteunt de Pensioenkamer hierbij.

Na het hoorrecht volgt de achterbanraadpleging. Ook de GOV|MHB zal een achterbanraadpleging houden. Wij zullen uitleg geven over wat wij hebben bereikt in het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan en geven u de gelegenheid uw mening te geven. Net als bij een arbeidsvoorwaardenakkoord bepalen de leden of wij instemmen. Wij zullen daarbij de stemmen van zowel de gepensioneerden, de nog niet gepensioneerde oud militairen en de actieve militairen meewegen. Het transitieplan is namelijk voor iedereen van groot belang.

WWW.PRODEF.NL

COLOFON

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



Adres secretariaat GOV|MHB en
redactie ProDef bulletin:
Koninginnegracht 19
2514 AB Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

K.W. Lelieveld (hoofdredacteur)
M.A.M. Weusthuis, R. Bliet, P. Eijkelenkamp,

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, N. van Woensel, 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 coordinator KLTZ R.O.P. Pulles EMSD (vice-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coordinator.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 van het ProDef bulletin dient voor 6 april 2024 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Ik wil er wel op wijzen dat de keuzes die gemaakt zijn in de WTP geen onderdeel zijn van de achterbanraadpleging. Zoals ik eerder al aangaf zijn wij ook kritisch geweest over deze wet, maar nu hij in werking is getreden is dat een werkelijkheid waar wij niet omheen kunnen. Ik weet ook dat in de Tweede Kamer soms geluiden opgaan dat de wet door een eventueel nieuw kabinet zal worden aangepast, maar pas als dat zover is hebben we een nieuwe werkelijkheid. Tot die tijd hebben wij er alles aan gedaan om de pensioenen voor militairen op een zo goed mogelijke wijze vorm te geven binnen de WTP. Details over de voorlichtingen en de raadpleging volgen zo spoedig mogelijk via de websites en nieuwsbrieven. Als het transitieplan definitief is zal het worden aangeboden aan ABP.

Verderop in dit bulletin geeft onze pensioenskundige Martin Weusthuis een uitgebreidere toelichting op het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan. Mocht u naar aanleiding van deze informatie vragen hebben dan nodig ik u uit een van de voorlichtingen bij te wonen of uw vraag naar ons te sturen.

Dan wil ik afsluiten met alle mensen binnen onze centrale te bedanken die aan dit resultaat hebben meegewerkt, maar in het bijzonder Martin Weusthuis. Zonder zijn expertise en inzet hadden wij niet tot dit resultaat kunnen komen.



Verderop in dit bulletin geeft onze pensioenskundige Martin Weusthuis een uitgebreidere toelichting op het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan. Mocht u naar aanleiding van deze informatie vragen hebben dan nodig ik u uit een van de voorlichtingen bij te wonen of uw vraag naar ons te sturen.

COLUMN VICE-VOORZITTER

AANPASSEN

DOOR ROB PULLES



Hoe pas je je aan je omgeving aan als die aan het veranderen is? Dat is en blijft een lastige vraag. Allereerst moet je de verandering waarnemen. Soms gaat die heel langzaam en duurt het even voor je het door hebt. Daarnaast moet je de verandering ook wel willen zien. Helaas zijn we toch vaak geneigd om de dingen die veranderen, en dan met name als ze verslechteren, te negeren. We willen het niet slechter hebben. En als we dan eenmaal de veranderingen hebben bemerkt, heeft die verandering dan ook significante invloed op ons? Vaak lastig om al die zaken te constateren. Ik denk wel dat we inmiddels kunnen vaststellen dat onze omgeving behoorlijk veranderd is en dat die veranderde omgeving behoorlijk wat invloed op ons heeft. En dan is de vraag of we ons er ook op moeten aanpassen en als dat moet of we dat dan ook wel doen. Ik denk dat we ook kunnen constateren dat we ons moeten aanpassen aan de veranderingen die zich rondom ons aan het voltrekken zijn. Dan rijst de vraag kunnen we dat?

Er zijn in Nederland nog steeds veel mensen die proberen de problemen weg te negeren. De dreigingen die zich voordoen zullen ons toch niet raken? Is toch allemaal heel ver van ons bed? En anders trekken we ons gewoon terug achter de dijken en wachten we tot de storm is uitgeraasd? Helaas laat de storm niet op zich wachten en laat hij zich weinig gelegen aan die dijken. We zullen ons er dus wel degelijk goed op moeten voorbereiden.

De storm is natuurlijk de verhoogde dreiging vanuit Rusland. Met de illegale inval in Oekraïne in 2022 was het eindelijk voor de meeste mensen duidelijk dat geweld en militaire macht nog steeds belangrijke factoren op het geopolitieke toneel zijn. Overigens illustreert de reactie op de Russische inval wel mijn eerdergenoemde probleem van het willen zien van een probleem. Al in 2014 viel Rusland Oekraïne binnen. Sterker nog, in 2008 heeft Rusland delen van Georgi bezet en die bezet het nog steeds. Toen dachten we nagenoeg allemaal dat het wel mee zou vallen en dat er met Rusland zaken te doen waren. En dat deden we dan ook massaal, waardoor we voor onze energievoorziening grotendeels afhankelijk waren van de Russen, met alle ellendige gevolgen van dien.

Voor onze energievoorziening zijn we inmiddels veel minder afhankelijk van de Russen. Uiteraard moeten we oppassen dat we ons niet te afhankelijk maken van andere partijen en landen. Als het enigszins kan dan moet we meer zelfvoorzienend worden. Wind en zon kunnen een deel van het probleem oplossen, maar voor de continuïteit moeten we ook andere energiebronnen hebben. Daarbij is kernenergie een onmisbare schakel, maar dat zal flink wat investeringen en aanpassingen in Nederland vragen.

En zo zijn er nog veel meer veranderingen die plaats moeten vinden. Niet in de laatste plaats bij de krijgsmacht. De noodzaak daarvan is inmiddels bij de meeste mensen wel binnengekomen. Ook die veranderingen vragen veel investeringen, in geld, tijd, maar ook capaciteit. Geld is op dit moment beschikbaar, al lijkt het erop dat we in de komende jaren weer verder onder de 2% van het BBP gaan zakken, zonder dat we het percentage überhaupt ook maar n keer gehaald hebben. De rekenkundige foefjes ten spijt (uitgaven voor Oekraïne meerekenen, terwijl die niet mogen meetellen voor de NATO-uitgaven). Het is aan de nieuwe regering, als die er eindelijk is, om tenminste het minimale bij te dragen, terwijl we eigenlijk ook al weten dat we meer dan die 2% in veiligheid moeten investeren. Tijd is een factor waar we geen invloed op hebben, anders dan ervoor te zorgen dat we die tijd optimaal benutten. Geen overloze bureaucratische processen die niets bijdragen, geen geneuzel over dingen die in het verleden gebeurd zijn, geen procedures die we alleen volgen omdat die procedure er is. Vuren vrij dan maar? Nee, dat ook weer niet. Af en toe een uurtje of wat nadenken en overleggen over de dingen die komen gaan kan in de toekomst dagen of weken, en veel onenigheid, schelen. In een goed werkend systeem zitten *checks and balances* juist om dingen zo goed en zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Zolang ze maar bijdragen aan het optimale resultaat.



Geld is op dit moment beschikbaar, al lijkt het erop dat we in de komende jaren weer verder onder de 2% van het BBP gaan zakken, zonder dat we het percentage überhaupt ook maar n keer gehaald hebben. De rekenkundige foefjes ten spijt (uitgaven voor Oekraïne meerekenen, terwijl die niet mogen meetellen voor de NATO-uitgaven). Het is aan de nieuwe regering, als die er eindelijk is, om tenminste het minimale bij te dragen, terwijl we eigenlijk ook al weten dat we meer dan die 2% in veiligheid moeten investeren.

Capaciteit en prioriteiten

Capaciteit is een potentiële *bottleneck*. We weten dat er bij Defensie duizenden vacatures zijn en dat het lastig is om alle relevante functies te vullen. Dat betekent ook dat er bij de ondersteunende staven, die veel van de veranderingen moeten bespreken, voorbereiden en uitvoeren niet voldoende mensen zijn om alles te doen. Ditzelfde geldt voor de centrales van overheidspersoneel, waaronder de CMHF/GOV|MHB. Daarom moeten we gezamenlijk prioriteiten stellen, waar we ons aan moeten houden, tot er zaken met hogere prioriteiten oppoppen. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat we de beschikbare capaciteiten optimaal benutten. Ook hier helpt het niet in procedures te blijven hangen, er is veel meer flexibiliteit nodig. Je kunt niet nu al vastleggen welk onderwerp je in november gaat bespreken. En als het mogelijk is om de capaciteit te vergroten, dan moeten we dat niet nalaten. Veranderingen roepen weerstand op en vergen

de nodige inspanningen om ze voor elkaar te krijgen. Die veranderingen zullen we op ons niveau, dat van het Georganiseerd Overleg, moeten doorvoeren om in staat te zijn de veranderingen op het wereldtoneel het hoofd te bieden. Want als we dat niet doen, dan keert de wal het schip en zullen de omstandigheden ons in een bepaalde richting duwen. Een richting waar we dan niet of nauwelijks invloed op hebben en dat moeten we koste wat het kost voorkomen. De vrijheid van handelen is nou juist de vrijheid die ons zo lief is en die we met z'n allen in stand willen houden. Dat willen we nou juist niet veranderen.

De storm is natuurlijk de verhoogde dreiging vanuit Rusland. Met de illegale inval in Oekraïne in 2022 was het eindelijk voor de meeste mensen duidelijk dat geweld en militaire macht nog steeds belangrijke factoren op het geopolitieke toneel zijn.





VAN UW ONDERHANDELAAR

VERTROUWEN IS GOED, CONTROLE IS BETER?



www.shutterstock.com

Vertrouwen is goed, controle is beter, is een veelgebruikte uitdrukking, maar de vraag rijst of deze filosofie daadwerkelijk altijd van toepassing is in alle situaties.

In de vorige editie van ProDef heb ik een overzicht gegeven van wat ons te wachten staat in 2024, en nu bevinden we ons alweer in maart. De tijd vliegt. De technische werkgroepen van Sourcing, Belsuit Medezeggenschap Defensie (BMD) en Uitvoering reorganisaties Defensie (URD) zijn inmiddels opgestart, en we hebben al verschillende sessies achter de rug. Ik ben namens de CMHF lid van de technische werkverband URD, en ik wil jullie meenemen in wat we aan het doen zijn en welke uitdagingen voor ons liggen. Het doel van dit werkverband is het herzien van de URD. We kijken samen naar wat er anders moet worden geregeld om de aankomende reorganisaties op een goede en efficiënte

manier te laten verlopen. Dit brengt gelijk een uitdaging met zich mee, namelijk hoe ver willen wij gaan in onze controlerende rol.

Het huidige URD stamt uit 2012, een tijd waarin Defensie te maken had met bezuinigingen en krimp. Momenteel bevinden we ons in andere tijden. We groeien en er wordt steeds meer geïnvesteerd in onze krijgsmacht, wat een positieve ontwikkeling is. Echter, de uitdaging ligt in het omzetten van beschikbaar geld in functies, materi-

eel, vastgoed, enzovoort. Het aanmaken van functies is niet de grootste uitdaging, maar het vullen van deze functies wel. Het lijkt alsof we nog steeds met hetzelfde personeel en op dezelfde manier werken als tijdens de krimp. Dit heeft te maken met de vraag hoe wij onze rol als sociale partners willen invullen. Moeten we streng controleren, of moeten we meer vertrouwen hebben en geloven dat er voor iedereen een plek is binnen onze organisatie?

Persoonlijk geloof ik dat we moeten uitgaan van vertrouwen, actief meedenken aan de voorkant, de uitbreiding vanaf de zijlijn bekijken, en alleen controleren wanneer dat nodig is. Een belangrijk uitgangspunt is dat

Persoonlijk geloof ik dat we moeten uitgaan van vertrouwen, actief meedenken aan de voorkant, de uitbreiding vanaf de zijlijn bekijken, en alleen controleren wanneer dat nodig is.

we er niet alleen zijn voor het personeel, maar ook voor de organisatie. Personeel en organisatie moeten elkaar versterken en aanvullen. Zonder organisatie is er immers geen personeel.

Dit is een andere benadering dan wat we de afgelopen jaren hebben gedaan, en de vraag blijft of dit wel de juiste aanpak is voor het personeel. Ik denk dat we het moeten proberen, en door te doen leren we en zorgen

we ervoor dat Defensie op een snelle en efficiënte manier kan reorganiseren.

KAN IK BIJ U LANGSKOMEN?

Het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord loopt slechts een jaar en dat betekent dat het eind 2024 alweer ten einde loopt. We moeten dus dit jaar weer met elkaar in gesprek om tot een nieuw akkoord te komen. Hoe deze gesprekken eruit zullen zien en wat onze inbreng zal zijn, is nog niet vastgelegd, en ik hoor graag wat jullie ideeën en wensen zijn.



De komende maanden ga ik het land in om werkbezoeken af te leggen en input op te halen. Een aantal werkbezoeken is al gepland, zoals naar het OOCL in Apeldoorn, diverse eenheden in Oirschot, OTCgenie in Vught, VUSTCO en JISTARC in t Harde en de KCT in Oirschot. Maar er kan nog meer bij, dus mijn vraag is: kan ik bij u langskomen?

Als dat mogelijk is, mail me dan op HSGO@prodef.nl, zodat we een afspraak kunnen maken. Tot snel!

***Een aantal
werkbezoeken is
al gepland, maar
er kan nog meer
bij, dus mijn vraag
is: kan ik bij u
langskomen?***



DOOR KENNETH LELIEVELD



VAN DE SECRETARIS

MEUBILAIR TER OVERNAME NA VERHUIZING

Op dit moment staan de meubels veilig opgeslagen in box in Den Haag. Indien u interesse heeft om een of meer meubels over te nemen kunt u contact met mij opnemen via de volgende mailadressen: Secretaris@prodef.nl en- of secretaris@kvmo.nl.

Het Betreft de volgende items:

Kast klein schuifdeur - 3 stuks - 80x42x130cm (Breed/Diep/Hoog)

Naar aanleiding van het recente verhuizen van de KVMO, is er meubilair dat ter overname wordt aangeboden. De meubels zijn vrij recent aangekocht en verkeren in uitstekende staat.

Bureau half rond set - 1 stuk
Koffietafel - 6 stuks - 85x85x40cm
Kast hoog met deur - 7 stuks - 80x42x185cm
Kast hoog open - 1 stuk - 80x42x185cm
Bureau rechthoekig - 1 stuk - 160x80x[variabel]cm
Lockers 2 breed - 2 stuks - 90x50x185cm
Ovalen (kantoor)tafel



PENNINGMEESTER GOV|MHB GEZOCHT

De GOV|MHB is op zoek naar een enthousiaste opvolger voor onze huidige penningmeester. Wij zijn op zoek naar iemand met (enige) ervaring op het gebied van financiën en genoeg tijd om deze belangrijke rol in ons bestuur te vervullen.

Heeft u interesse om ons te komen versterken of kent u iemand die hier wellicht enthousiast van wordt?

Voor opgave voor, meer informatie over of een kennismaking met deze bestuursfunctie kunt u een mail sturen aan: secretaris@prodef.nl of info@prodef.nl.

Hartelijke groet,

LTZ2OC K.W. Lelieveld
Secretaris GOV|MHB

ZWEDEN BIJ DE NAVÖ

VAPENFABRIK

HEEL FIJN HOOR...

MAAR DIT HADDEN
ZE NIET GEZEGD!





CONCEPT PENSIOENAKKOORD BEREIKT

Op 1 juli 2023 trad de Wet toekomst pensioenen in werking. Onbekend maakt onbemind, dus weinigen zullen zich daaraan hebben gestoord. Gepensioneerden nog wel, omdat pensioenen in uitbetaling in de nieuwe regeling variabel worden en omdat zij bij ABP met een indexatie-achterstand zitten van zo'n 20% die in de nieuwe regeling niet zomaar wordt bij geplust.

De overheid heeft het nog wel geprobeerd met grote publieksacties en radio- en tv-spotjes, maar de spotjes wekten eerder weerstand dan bijval. De nieuwe wet is voor een deel een raamwet die door sociale partners dient te worden ingevuld en ieder pensioenfonds en iedere pensioenverzekeraar doet dat op zijn eigen manier. Bij het ABP waren we al voordat de wet in werking trad anderhalf jaar in overleg over de invulling. De contouren waren wel duidelijk en er was veel onderzoek en overleg te doen. Onlangs is er een concept pensioenakkoord bereikt.

Verplichte onderdelen

Alle Nederlandse pensioenregelingen worden premieregelingen
Iedere deelnemer krijgt een persoonlijke pensioenpot
Het nabestaandenpensioen wordt een percentage van het inkomen

De militaire premieregeling

In het huidige systeem wordt een premie betaald om een qua hoogte van te voren vastgelegd pensioen te financieren. In dat geval is de samenstelling van de populatie belangrijk. Voor een jonge populatie is een lagere premie voldoende omdat er door de jaren nog veel rendement wordt gemaakt op die premie. Naarmate de populatie ouder is wordt de premie steeds hoger om hetzelfde vastgelegde pensioen te kunnen financieren. Er is nl. steeds minder tijd om rendement te maken op die premie. Bovendien komt de premie van de jongere militair in het huidige systeem terecht in 'n groot ongedeeld ABP pensioenvermogen van zo'n 500 miljard en wordt gebruikt om de pensioenen van alle militaire deelnemers te financieren. Ook de pensioenen van oudere militairen die dus eigenlijk een hogere premie zouden moeten betalen.

In het nieuwe systeem is er in beginsel geen sprake van een van te voren qua hoogte vastgelegd pensioen. De hoogte varieert met de hoogte van de premie-inleg en het daarop door de jaren gemaakte rendement. Iedere militair krijgt zijn/haar eigen pensioenpot en de individueel betaalde premie komt daarin terecht. In beginsel wordt



www.shutterstock.com

dan de kwestie: hoe jonger de militair, hoe meer jaren rendement, hoe hoger het pensioen. De jongere militair betaalt in het nieuwe systeem ook niet meer mee aan de pensioenen van de oudere deelnemer door middel van de premieherverdeling in dat ene grote onverdeelde pensioenvermogen. In dat geval is het zaak een zo hoog mogelijke premie vast te stellen om een zo hoog mogelijk individueel pensioen te behalen.

In beginsel kan dus het pensioen van een jonge militair ongekende hoogten bereiken door de optelsom van premie en rendement. Om nu toch een richtlijn te hebben bij het vaststellen van de premie wordt uitgegaan van een ambitie voor de hoogte van het te behalen pensioen. Die ambitie is dezelfde als in het huidige systeem, nl. 80% middelloon. Dat wil zeggen dat na 42 jaren opbouw het te behalen pensioen, incl. AOW-uitkering, 80% is van het gemiddeld door de jaren verdiende inkomen. Omdat er ook in de nieuwe regeling net als in de huidige regeling 'n premie (een percentage van het inkomen) wordt bepaald, komt toch

weer via die ambitie de jongere militaire populatie om de hoek kijken. In een separate militaire pensioenregeling ligt de benodigde premie lager dan de premie die alle andere ABP-deelnemers met een hogere gemiddelde leeftijd nodig hebben om die 80% ambitie te halen. Echter, in de nieuwe regeling is de hoogte van het pensioen niet vastgelegd, die 80% is een ambitie. Het is dus zaak een zo hoog mogelijke premie in te leggen.

Daar komt bij dat de nabestaandenpensioenen van de militair meestal pensioenen voor vrouwen zijn, die een hogere levensverwachting hebben. De man-vrouw verhouding bij alle andere ABP-deelnemers ligt zo ongeveer half om half. De militaire nabestaandenpensioenen in een separate militaire pensioenregeling zijn dus duurder. En uiteindelijk meldt het ABP dat de uitvoering van een separate militaire pensioenregeling naast de algemene (burger) regeling, een hoger kostenniveau met zich mee brengt dat in rekening wordt gebracht bij de militair.

Om die redenen heeft de GOVMHB uiteindelijk om financiële redenen besloten mee te gaan in de ene algemene regeling die voor alle ABP-deelnemers gaat gelden. Op die manier wordt door middel van een hogere premie, goedkopere nabestaandenpensioenen en lagere uitvoeringskosten een hoger ouderdomspensioen opgebouwd.

Iedere deelnemer een eigen pensioenpot

Iedere belegger weet dat een klein premie/kostenverschil over een lange periode een groot verschil in pensioenresultaat op pensioendatum betekent. Nu is het niet zo



dat in de uitvoeringsvorm van de nieuwe pensioenregeling waarvoor de sociale partners bij het ABP hebben gekozen, de zogenoemde solidaire premieregeling, het totale door het ABP gerealiseerde rendement in de individuele pensioenpot terecht komt. Overrendementen komen ook terecht in een financiële buffer, de zogenoemde solidariteitsreserve. Berekeningen laten zien dat het toevoegen van zo'n solidariteitsreserve bijdraagt aan een uiteindelijk hoger rendement en dus hogere pensioenen. Voor de gepensioneerden draagt zo'n solidariteitsreserve ook zeker bij aan de gemoedsrust, omdat vanuit die reserve de individuele pensioenkapitalen worden bijgeplust op het moment dat er een pensioenkorting dreigt.

De militair draagt in de nieuwe regeling op dezelfde wijze bij aan de totstandkoming van de solidariteitsreserve als alle andere deelnemers dat doen. Daartoe is het nodig dat de zogenoemde begrotingsgedekte militaire pensioenen kapitaalgedekt worden. Tot 1 juni 2001 werden de pensioenen van

militairen betaald vanuit de defensiebegroting. Op 1 juni 2001 zakten meerdere militaire pensioenregelingen in de ABP pensioenregeling in, en de pensioenopbouw vanaf die datum werd vanaf dat moment kapitaalgedekt. Kapitaalgedekt wil zeggen dat de premie wordt belegd om een kapitaal op te bouwen om daarmee de pensioenen vanaf pensioendatum uit te betalen. De idee is dat de rendementen over vele jaren behaald op de wereldmarkten, uiteindelijk leiden tot lagere premies en daarmee goedkopere pensioenen. De pensioenen verworven voor 1 juni 2001 echter, worden tot op de dag van vandaag (via het ABP) nog steeds betaald vanuit de defensiebegroting. En dat kan onder de nieuwe pensioenwet niet meer. Alle pensioenen moeten kapitaalgedekt zijn.

Gevolg is dat de militaire begrotingsgedekte pensioenen op invaardatum in één klap kapitaalgedekt moeten worden. Het kabinet heeft daarvoor een initieel bedrag van 8,5 miljard euro uitgetrokken. In de onderhandelingen werd duidelijk dat dat bedrag niet vaststaat, maar afhankelijk is van de dekkinggraad op het moment van invaren. Als er meer geld nodig is om de in het huidige systeem berekende pensioenen te financieren (bijv. bij een hogere dekkinggraad), dan komt er meer geld op tafel. Alleen op die manier kunnen de begrotingsgedekte pensioenen op dezelfde manier meedoen in de ongenoegen en de geneugten van het nieuwe systeem.

Niet korten bepaling

Nu is het zo dat de begrotingsgedekte pensioenen samengaan met de zogenoemde niet korten bepaling (NKB). Kapitaalgedekte pensioenen kunnen worden gekort onder de huidige pensioenwet omdat de financiële positie van het pensioenfonds uitgedrukt in de dekkinggraad, dermate slecht kan zijn dat aan korten niet is te ontkomen. Begrotingsgedekte pensioenen kennen geen dekkinggraad, kunnen dus ook niet worden gekort is altijd de opvatting van de GOV|MHB geweest. Die opvatting heeft bij de ABP-korting in 2013 gewerkt en wordt tot de dag van vandaag in het huidige stelsel gehonoreerd. In het nieuwe systeem worden de begrotingsgedekte pensioenen kapitaalgedekt gemaakt en worden variabel, d.w.z. kunnen dan wel worden gekort. En in het nieuwe systeem is het niet geoorloofd dat binnen het pensioensysteem de werkgever naast de reguliere premie nog met financiële tegemoetkomingen komt. Compensatie moet daarom in de ogen van de GOV|MHB geschieden op de invaardatum door toevoeging van een financiële compensatie voor het verlies van de NKB.

De GOV|MHB heeft zich tijdens de onderhandelingen sterk gemaakt voor een rechtvaardige compensatie voor het wegvallen

van de NKB. Voor de duidelijkheid: het gaat om een compensatie voor militairen met begrotingsgedekte pensioenjaren. Dat zijn dus pensioenjaren vóór 1 juni 2001 en de compensatie bouwt op naar rato van het aantal begrotingsgedekte pensioenjaren voor die datum. De compensatie bedraagt bij 100% begrotingsgedekte pensioenjaren 1% van de actuariële waarde van het begrotingsgedekte pensioen. De gepensioneerde militair die 65 jaar werd vóór 1 juni 2001 krijgt dus de maximale compensatie van 1% van de actuariële waarde van zijn pensioen op invaardatum. De militair met pensioenopbouwjaren vóór en na 1 juni 2001 krijgt een gedeeltelijke compensatie naar rato van het aantal begrotingsgedekte jaren. En de actieve militair met alle pensioenopbouwjaren na 1 juni 2001 heeft al een volledig kapitaalgedekt pensioen en heeft daarmee geen recht op deze compensatie.

De huidige NKB geldt bij invaren tot een dekkinggraad van 101,5% dekkinggraad. De militair met een 100% begrotingsgedekt pensioen hoeft dus bij het invaren bij een dekkinggraad lager dan 101,5% niet te vrezen voor een pensioenkorting. Het verlies van de NKB echter zette de GOV|MHB ertoe aan vanwege de kortingskans (vlak) na het invaren de NKB op te rekken tot een dekkinggraad van 110%. Vanaf 110% wordt de solidariteitsreserve voldoende gevuld geacht om toekomstige kortingen te voorkomen. Mocht dus de dekkinggraad bij het invaren lager liggen dan 110%, dan wordt naast de NKB die werkt tot 101,5%, daarbovenop voor de (gepensioneerde) militair met een (deels) begrotingsgedekt pensioen het in te varen kapitaal opgeplust met de overeengekomen compensatie die in de individuele pensioenpot terecht komt.

Een nieuw nabestaandenpensioen

In het nieuwe pensioensysteem verandert het nabestaandenpensioen (NP) dat tot uitkering komt nadat de militair met pensioen is gegaan, niet. Dat blijft een kapitaalgedekt NP van 70% van het pensioen van de militair en andere ABP-deelnemers. Het NP dat tot uitkering komt voordat de militair met pensioen gaat verandert wel. Dat wordt nu in het nieuwe systeem gefinancierd op risicobasis en wordt een percentage van het inkomen van de militair en van iedere andere ABP-deelnemer. Dat werkt net als bij een brandverzekering. Zolang je werkt en ABP-deelnemer bent ben je verzekerd. Ben je geen ABP-deelnemer meer dan vervalt de verzekering en komt er geen NP tot uitkering.

De NP-dekking van de burgerambtenaar wordt 41% van het inkomen en voor de militair wordt dat 43%. Dat is in beide gevallen voldoende om de hoogte van het NP in het huidige stelsel te evenaren. Stel uw pensioengevend inkomen is 90.000,-,

dan is 43% daarvan een NP van 38.700,-. Daar bovenop komt het pensioen dat u in het huidige pensioenstelsel in kapitaaldekking heeft opgebouwd. De hoogte daarvan is afhankelijk van het aantal jaren dat in het huidige pensioenstelsel het NP kapitaalgedekt was en is en het aantal jaren dat u daar aan deel nam. Dat verschilt per individu. Velen zullen in het nieuwe stelsel een hoger NP voor pensioendatum tegemoet kunnen zien.

Zeggenschap

Een belangrijk onderdeel van de onderhandelingen waren de gesprekken met de Pensioenkamer die over de algehele regeling gaat, en de sociale partners bij Defensie (Sector Overleg Defensie; het SOD) die over specifieke militaire pensioenopbouw gaan. De huidige separate militaire pensioenregeling gaat op in de ene algemene pensioenregeling, met een aantal afwijkende elementen voor de militair. Over die afwijkende regelingen willen wij als SOD ook de zeggenschap behouden en daarom was dit voor de GOV/MHB ook een cruciaal onderdeel van de onderhandelingen. Het moet niet zo zijn dat de Pensioenkamer



www.shutterstock.com

de ene algemene regeling en wijzigingen daarop ook van toepassing verklaart op de militairen, zonder dat het SOD daar in wordt gemoeid. Daar hebben we in het verleden in een ander verband met bijv. de WUL-affaire leergeld voor betaald. In dat geval raakt het SOD ook het budgetrecht kwijt en bepaalt de Pensioenkamer de pensioengevendheid

van bepaalde inkomensbestanddelen zoals de UGM en variabele toelagen. Daarmee bepaalt de Pensioenkamer ook meteen de hoogte van het op te bouwen militaire pensioen en de premie die daarvoor wordt betaald. Uiteindelijk is tussen de Pensioenkamer en het SOD overeengekomen dat daar waar

Invaardekkingsgraad	MVEV/ROK	Solidariteitsreserve	Compensatie afschaffen doorsnee-systeem	Tegemoetkoming indexatie-achterstand	Aanpassen (verwachte) pensioenen
90%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	-11,50%
95%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	-6,50%
101,5%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
102%	1,5%	0,17%	0,33%	0,00%	0,00%
103%	1,5%	0,50%	1,00%	0,00%	0,00%
104%	1,5%	0,83%	1,67%	0,00%	0,00%
105%	1,5%	1,17%	2,33%	0,00%	0,00%
106%	1,5%	1,83%	2,67%	0,00%	0,00%
107%	1,5%	2,50%	3,00%	0,00%	0,00%
108%	1,5%	3,50%	3,00%	0,00%	0,00%
109%	1,5%	4,50%	3,00%	0,00%	0,00%
110%	1,5%	4,50%	3,00%	0,75%	0,25%
111%	1,5%	4,50%	3,00%	1,25%	0,75%
112%	1,5%	5,00%	3,00%	1,25%	1,25%
113%	1,5%	5,50%	3,00%	1,50%	1,50%
114%	1,5%	6,00%	3,00%	1,75%	1,75%
115%	1,5%	6,50%	3,00%	2,00%	2,00%
116%	1,5%	7,00%	3,00%	2,25%	2,25%
117%	1,5%	7,50%	3,00%	2,50%	2,50%
118%	1,5%	8,00%	3,00%	2,75%	2,75%
119%	1,5%	8,50%	3,00%	3,00%	3,00%
120%	1,5%	9,00%	3,00%	3,00%	3,50%
121%	1,5%	9,50%	3,00%	3,00%	4,00%
122%	1,5%	9,76%	3,00%	3,00%	4,74%
123%	1,5%	9,84%	3,00%	3,00%	5,66%
124%	1,5%	9,92%	3,00%	3,00%	6,58%
125%	1,5%	10,00%	3,00%	3,00%	7,50%

de Pensioenkamer iets wil wijzigen in de militaire afwijkingen die nu zijn opgenomen in de algemene regeling, overleg volgt met het SOD en dat het SOD daarmee moet instemmen. Anderzijds, als het SOD iets wil wijzigen zal de Pensioenkamer daar welwillend naar kijken. De bevoegdheidsverdeling is niet anders dan op dit moment en heeft tot nu toe gewerkt.

Kapitaalverdeling bij invaren

Dit is niet een onderdeel in de pensioenregeling waarover het SOD iets heeft te zeggen. De bevoegdheid in deze ligt bij de Pensioenkamer. In onderstaande tabel/grafiek ziet u hoe de Pensioenkamer het aanwezige vermogen afhankelijk van de dekkingsgraad op invaardatum wil verdelen over de verschillende doelen: de individuele pensioenpotten, de compensatie voor de deelnemers die geraakt worden door het verval van de doorsneesystematiek, de opbouw van de solidariteitsreserve en de toekenning van na-indexatie. De MVEV/ROK zijn de wettelijk verplichte reserves die bij iedere dekkingsgraad moeten worden gevuld Deze verdeling geldt dus ook voor de militair met deze bijzonderheid dat:

de niet korten bepaling voor de begrotingsgedekte pensioenen werkt tot een dekkingsgraad van 101,5%. Onder de 101,5% vindt er dus voor de militair afhankelijk van het aantal begrotingsgedekte pensioenjaren een kleinere aanpassing (korting) plaats. Voor een gepensioneerd militair met alleen begrotingsgedekte pensioenen is de aanpassing bij alle dekkingsgraden tot 101,5% steeds 0%. compensatie voor het vervallen van de niet korten bepaling voor de militair werkt tot een dekkingsgraad van 110%. In de laatste kolom komt dus afhankelijk van het aantal begrotingsgedekte pensioenjaren tot een invaardekkingsgraad van 110%, een aanpassing (verhoging) voor de betreffende militair van maximaal 1%.

Epiloog

Het kabinet was er veel aan gelegen om de nieuwe pensioenwet er door te krijgen, om de Nederlandse pensioenregelingen aan te passen aan de vergrijzing, de toenemende individualisering in de samenleving en de veranderende arbeidsvormen (ZZP-ers) en last but not least snel wijzigende financiële wereldmarkten. Van te voren was duidelijk

dat het kwestie was van het moet en het zal.

Bij de uitwerking van de nieuwe pensioenwet in de ABP-pensioenregeling klonk die noodzaak ook regelmatig door. De GOV|MHB heeft zich de afgelopen jaren sterk gemaakt om de militaire pensioenvoorzieningen te behouden op minimaal hetzelfde niveau als in de huidige regeling en solidaire elementen te behouden. Daarnaast heeft de GOV|MHB zich sterk gemaakt om de specifieke militaire elementen in de nieuwe ABP-regeling en de zeggenschap daarover voor het SOD te behouden.

De nieuwe regeling kan bij een blijvend voldoende premie-inleg op een adequate wijze functioneren. Het is wel zo dat economische hausses en baisses sneller hun invloed op verhogingen en kortingen van de pensioenen zullen hebben. De nieuwe ABP-regeling gaat naar verwachting in op 1 januari 2027. Er gaat nog wel wat water door de Rijn voordat we dat stadium hebben bereikt.

MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Kiesdatum
COMMIT	Directie Projecten	gesloten	21-03-2024
DMO	Defensie Pijpleiding Organisatie	gesloten	23-03-2024
CZSK	MC KMTO	gesloten	08-04-2024
CZSK	MC Staf GC OEM	gesloten	09-04-2024
BS	DCo	gesloten	16-04-2024
CZSK	P&O	gesloten	22-04-2024
CLAS	Matlogco Staf/S&A	17-04-2024	24-04-2024
DOSCO	BMB	gesloten	18-04-2024
BS	COID	gesloten	18-04-2024
COMMIT	DCSC	gesloten	13-05-2024
CZSK	Maritiem Hoofdkwartier Carib	25-03-2024	13-05-2024
CZSK	Marinekazerne Savaneta	25-03-2024	13-05-2024
CZSK	Maritime Battle Staf	02-04-2024	13-05-2024
DOSCO	CEAG	15-05-2024	17-05-2024
COMMIT	JIVC/PSD	10-04-2024	22-05-2024
COMMIT	Maritieme IT	08-04-2024	23-05-2024
CZSK	Stafgroep CZSK	08-04-2024	27-05-2024

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

HAAL MEER UIT UW LIDMAATSCHAP!

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

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN
VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

Ga voor het volledige
overzicht van onze
voordelen, inclusief
alle info naar:
[www.prodef.nl/
ledenvoordelen](http://www.prodef.nl/ledenvoordelen).

Mailen kan ook:
info@prodef.nl



GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



KVNRO

