

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2022 | nummer 7



Het verlangen naar de eindeloze zee

door Niels van Woensel

Een aantal weken geleden nam Generaal Kees de Rijke na vele (dienst)jaren afscheid van Defensie. Kees was de afgelopen jaren de directeur Personeel van de Landmacht. Hij is daarnaast recent uitgeroepen tot de HR manager van 2022.



Een in mijn ogen terechte verkiezing want hij heeft niet alleen heel veel voor elkaar gekregen bij de landmacht maar is ook een inspirerend persoon en een hele fijne aardige collega. Bij zijn afscheid kreeg hij ook nog het ereteken van verdienste in goud uitgereikt. Een mooie waardering voor het werk wat hij heeft gedaan.

Op zijn receptie in het Kasteel van Breda nam Kees afscheid van vele collega's waar hij gedurende zijn lange loopbaan mee heeft gewerkt. In zijn

afscheidsspeech sprak hij over de transitie die de landmacht (en Defensie) de afgelopen jaren heeft gemaakt en nog moet gaan maken. Daarbij sloot hij af met een spreuk van Antoine de Saint-Exupery. Als je een schip wil bouwen, verzamel geen mensen om hout te verzamelen en ken geen taken en werk toe. Liever, leer ze verlangen naar de eindeloze zee. Ik vind het een mooie uitspraak die ik nog niet eerder had gehoord en het zette mij ook aan het denken. Hoe anders voelt het inderdaad als je weet waar je het voor doet. Als je weet dat het schip dat je aan het bouwen bent de eindeloze zee kan trotseren.

Ik vroeg mij meteen af in welke mate deze uitspraak op Defensie van toepassing is. Kees heeft het in zijn werk als directeur personeel altijd gebezigd, maar hoe zit dat met de rest van Defensie. Het schip wat de krijgsmacht heet is jaren lang verwaarloosd door de vele bezuinigingen. Maar wat is dan die eindeloze zee? Waar doen we het allemaal voor? Wat is het waarom van de krijgsmacht? Als ik naar mijzelf kijken dan besef ik mij dat militair zijn niet zomaar een beroep is. Je wilt iets bijdragen aan de samenleving, iets doen voor de vrede en veiligheid in de wereld. In de afgelopen decennia deden we dit vooral door vredesmissies overal ter wereld. Missies bedoeld om landen en hun bevolking te beschermen tegen geweld. Om dreigingen te voorkomen. Hoewel de inzet van de mannen en vrouwen bij Defensie nooit ter discussie stond werd over het nut van deze missies wel degelijk gediscussieerd. De recente overname van Afghanistan door de Taliban is hier een goed voorbeeld van. Waar hebben we dat allemaal voor gedaan vragen sommige mensen zich dan af. Maar de afgelopen jaren is de dreiging in Europa groter geworden en is veiligheid voor ons in Nederland niet meer zo vanzelfsprekend. Toen Rusland vervolgens Oekraïne binnenviel en een oorlog in Europa een feit was, werd ons meer dan ooit duidelijk dat we een sterke krijgsmacht nodig hadden. De krijgsmacht die we de afgelopen decennia zo hadden verwaarloosd was nu nodig om te beschermen wat ons dierbaar is. Ik merk in ieder geval dat door deze ontwikkelingen het waarom van de krijgsmacht weer veel duidelijker is en dat we daardoor weer veel meer gemotiveerd, gefocust en gedreven zijn om het schip weer op orde te krijgen. Met het extra geld en het verlangen naar de eindeloze zee, zie ik de laatste tijd veel goede dingen gebeuren. Projecten die eindelijk tot uitvoer worden gebracht, verbeteringen die zichtbaar worden en veel gemotiveerde mensen die de schouders eronder zetten.

Zijn daarmee alle problemen opgelost. Nee nog lang niet. De krijgsmacht is er nog steeds niet goed aan toe en er moet nog veel gebeuren om te komen waar we willen zijn. Maar de weg omhoog is ingezet en dat is een begin. Toch wil ik nog een kritische noot plaatsen. Want is voor iedereen de eindeloze zee hetzelfde? Ik denk het niet want dat zou betekenen dat we, nu het nut van de krijgsmacht weer overduidelijk is, plotseling alles goed gaat. Daarom denk ik dat op verschillende niveau in de organisatie gekeken moet worden wat de eindeloze zee voor hem of haar betekent en dat we daardoor allemaal werken in dezelfde richting. Elkaar niet tegenwerken, maar samen werken. Niet voor eigen belang maar voor het gemeenschappelijk belang. En dat we alleen zo Defensie er weer bovenop krijgen.

Ik wil nog afsluiten met Kees te bedanken voor al het werk wat hij heeft gedaan voor Defensie en hem een goede vaart te wensen voor zijn verdere leven.

Foto: Pexels

INHOUD

2 Goed voorbeeld doet goed volgen

3 Werkbezoek Frontex

5 Voorbeeldgedrag

6 Bijzonder belastingtarief
eenmalig bedrag
pensioencompensatiemaatregel

6 Het nabestaandenpensioen
vanaf 2027

8 Eindelijk indexatie voor
het Militair Invaliditeits Pensioen

10 Wat te doen met het geld
van uw pensioencompensatie?

EN VERDER

9 Medezeggenschapsverkiezingen

12 Column Tom Kofman

De totstandkoming van artikelen in ProDef kost tijd, dan kan het gebeuren dat de realiteit ons inhaalt. Wij zijn ons volledig bewust van de ontwikkelingen in het Oosten van Europa. Informatie in het bulletin kan inmiddels achterhaald zijn.

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, 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 coördinator KLTZ R.O.P. Pulles EMSD (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 8 van het ProDef bulletin dient voor 28 november 2022 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Rob Pulles



Goed voorbeeld doet goed volgen

Hoe pak je alle veranderingen die voor ons liggen aan? Het zijn er nogal wat. Nieuwe spullen, nieuwe mensen, veel organisaties die helemaal op de schop gaan, nieuwe IT, nieuwe procedures en in de tussentijd ook nog de dagelijkse dingetjes die gewoon doorgaan.

We kunnen het allemaal aankondigen met alle tollentol, alles gaat op de schop of een Big Bang.

Mijn ervaring is dat het over het algemeen daarbij blijft en dat veranderingen zich jarenlang voortslepen en aan het einde, als dat er al ooit is, nooit het gewenste resultaat opleveren. Moeten we het dan maar niet doen? Of ben ik een tegenstander van veranderingen? In beide gevallen is het antwoord nee. Veranderingen zijn vaak nodig, waarbij ik wel altijd vind dat een verandering ook een verbetering moet zijn. Wat voor zin heeft een verandering anders? Maar het is wel goed om de veranderingen op een goede manier aan te pakken. Nou zijn er talloze theorieën over hoe veranderingen moeten verlopen en ik kan ook niet zeggen welke nou de beste is en welke het beste werkt. Een paar dingen zijn volgens mij echter wel belangrijk. Het begint met een visie. Geen weidse blikken en roze wolken, maar wel een duidelijk verhaal waarom de verandering nodig is en wat het doel ervan is. Daarnaast moet het voor alle betrokkenen duidelijk zijn wat voor hen het belang van de verandering is. Als de mensen niet zien wat het belang is, dan zul je altijd op weerstand stuiten. En die gaat pas weg als het belang duidelijk is. Vervolgens moet er een duidelijk plan liggen. Niet vrijblijvend en we zien wel, maar een zo duidelijk mogelijk plan. Natuurlijk zullen er dingen anders lopen dan gepland. Dat betekent dat de veranderaar ook flexibel moet zijn om het plan aan te passen aan veranderende omstandigheden. En als je dan een plan hebt, dan is het ook noodzakelijk dat ook de juiste middelen beschikbaar zijn. En dan gaat het om fysieke middelen, geld, maar ook om bevoegdheden om zaken door te zetten. Heb je die niet, laat die verandering dan maar zitten, want anders krijg je alleen maar frustraties, wat voor de lange termijn behoorlijk negatieve effecten kan hebben bij het personeel. Tot slot is het ook erg belangrijk dat degenen die de veranderingen doorvoeren ook in staat zijn om die veranderingen door te voeren. En als je zelf de competenties niet hebt, zorg er dan voor dat er mensen zijn die het wel

in hun vingers hebben. Met veranderingen is het niet anders dan met reparaties van je auto, of je belastingaangifte. Als dat niet door mensen gebeurt die kennis van zaken hebben, dan kan het vervelend aflopen. Bij al deze zaken is het essentieel dat je alle stakeholders vroegtijdig betrekt bij het verandertraject. Dat begint al bij het opstellen van de visie, maar geldt net zo hard voor de andere stappen. Zelfs als je al deze stappen volgt en alle stakeholders vroegtijdig betrekt bij het proces, dan nog zullen de meeste veranderingen niet van een leien dakje gaan. En dat is ook niet erg, zolang er maar goed overleg blijft tussen alle betrokkenen, gericht op het goed afronden van de verandering. Resteert nog de vraag of je verandering nou groots moet aankondigen, of gewoon moet doen. Dat laatste kan ook uitstekend werken. In de zeer leesbare biografie Van buitengaats naar Binnenhof beschrijft oud-marineofficier en voormalig minister-president Piet de Jong hoe hij zijn regeerperiode zag. Hij zei alleen maar op de winkel te hebben gepast, terwijl onder zijn bewind heel veel veranderingen zijn doorgevoerd. Niet dat dat zonder slag of stoot is gegaan, maar er zijn ook geen revoluties ontketend. En de meeste veranderingen zijn gewoon doorgevoerd, zonder daar enorme communicatiecampagnes aan vooraf te laten gaan. Sowieso denk ik dat als je zo'n campagne nodig hebt, dat je dan eens heel goed moet nadenken of de verandering wel de juiste is. Verbeteringen verkopen zichzelf over het algemeen prima, zonder dat daar reclame voor gemaakt hoeft te worden.

Voor alle veranderingen die op stapel staan, lijkt het me een goed idee om het goede voorbeeld van Piet de Jong te volgen. Geen trompetgeschal, geen poeha, maar gewoon de zaak in beweging zetten. Maar wel door het meenemen van alle betrokkenen en door het uitvoeren van alle benodigde stappen, je wilt tenslotte dat de verandering (verbetering!) slaagt.

Van uw onderhandelaar



Werkbezoek Frontex

door René Blik

Enige jaren geleden, voor COVID-19, is tijdens een informeel overleg reorganisaties (ioREO) KMar afgesproken de mogelijkheid te bezien om een werkbezoek te doen aan Frontex¹. Dit met het doel om beeld en geluid te krijgen waar deze organisatie, maar met name ons eigen defensiepersoneel mee bezig is en met welke uitdagingen zij worden geconfronteerd.

Frontex (de naam komt van het Franse *frontière extérieures* (buitengrenzen)) versterkt de Europese grenscontroles. Daarvoor coördineert de organisatie gezamenlijke operaties op het land, ter zee en in de lucht. Deze Frontex operaties zijn aanvullend en in ondersteuning aan het gastland. In Griekenland betekent dat dus dat Frontex ondersteunend aan de Kustwacht of Grenspolitie werkzaamheden uitvoert. Tijdens het werkbezoek, dat plaatsvond tussen 11 en 16 september jl., werd in Griekenland gestationeerd personeel van de KMar bezocht. De leden van de centrales sloten aan bij het werkbezoek van plaatsvervangend Commandant Koninklijke Marechaussee (PCKMar) Generaal-majoor Marty Messerschmidt en brigadegeneraal Menno Kersbergen Directeur Personeel en Bedrijfsvoering Koninklijke Marechaussee (DPBKMar). De projectofficier was de luitenant-kolonel Stanley Nooitmeer, tot voor kort vertegenwoordiger migratiedossier Europese Commissie op Samos.

Griekenland wordt sinds de migratiecrisis van 2015 geconfronteerd met een grote instroom van vluchtelingen, asielzoekers en migranten. Daar de huidige vluchtelingenstroom in het niet valt met die van enkele jaren geleden had ik het idee dat wij als het ware een *battlefield tour* deden op de eilanden Samos en Chios en de fysieke grens tussen Griekenland en Turkije, te weten de grenspost Tipi in het district Alexandroupoli. Wij werden teruggebracht in de tijd. Immers op dit moment is de Nederlandse bijdrage op de Griekse eilanden gering. Hoe anders was dit aan het begin van de grote vluchtelingenstroom.

Op 12 september vond het eerste bezoek plaats op Samos. Eerst bezochten wij het oude kamp dat in 2015 operationeel was en absoluut niet berekend was om eind 2015 al die 9000 vluchtelingen op te kunnen vangen. Om die reden leefden toen

velen vluchtelingen buiten de hekken van dit kamp en ontstond er een illegaal kamp (gebouwd met o.a. tenten, hout, plastic en karton) rondom het officiële kamp. U kunt zich voorstellen hoe onveilig dit was, met name voor alleenstaande minderjarigen, vrouwen en kinderen. Dat de leefomstandigheden abominabel waren kan iedereen begrijpen. Op dit moment is er een nieuw opvangkamp. Dit is in september 2021 geopend en heeft plaats voor circa 3.000 mensen, maar er verblijven er momenteel slechts plusminus 1000. Over deze nieuwe locatie is veel discussie, met name vanwege de sterke controle in en op het kamp². De volgende dag vlogen wij voor een verblijf van twee dagen naar Chios. Chios ligt vlak voor de Turkse kust tussen de eilanden Samos en Lesbos in. Het eiland heeft een oppervlakte van 842 km², het is op vijf na grootste Griekse eiland, en heeft ongeveer 50.000 inwoners. Tevens ligt dit eiland op

zo'n zes kilometer afstand van Turkije. Hier werden wij door een oud lid van het Nederlandse Border Security Team (BST) dat in 2016 bestond uit veertig man personeel van de Koninklijke Marechaussee, de Immigratie- en Naturalisatiedienst, de nationale politie en de marine weer teruggebracht naar begin 2016. Toen verbleven er circa 3000 mannen, vrouwen en gezinnen in diverse opvanglocaties op het eiland. Op dit moment is nog maar één vluchtelingenkamp, genaamd Vial³, geopend. Tijdens de tweede dag van ons bezoek op dit eiland hebben we dit vluchtelingenkamp bezocht. Vial is gevestigd in en rond een voormalige fabriek. Ook hier is op dit moment de organisatie van Vial in relatie tot de bezetting zodanig dat er redelijke zorg en bescherming kan worden geboden aan de kwetsbare groepen. Toen wij het kamp verlieten viel het mij op dat hulporganisaties buiten het kamp goederen uitdeelde. Terug in



Uitleg over het Closed Control Access Centre (CCAC) op Samos⁴ door de directeur de heer D. Axiotis. Een gepensioneerd generaal van het Griekse leger.



De deelnemers aan het werkbezoek, samen met Griekse leden van de Hellenic Police op de fysieke grens tussen Griekenland en Turkije bij de muur aan de Griekse kant van de grens in het district Alexandroupoli.

Nederland kwam ik pas achter het waarom. Het is namelijk niet toegestaan hulp rechtstreeks in het kamp aan te bieden, indien de hulporganisatie niet formeel geregistreerd is bij de Griekse overheid en geen toestemming heeft gekregen voor de activiteit die de hulporganisatie wil doen. Daarom gebeurt dit door middel van een zogenaamde free shop waar primaire hulpgoederen uitgedeeld worden. Van kleding tot hygiëne hulpmaterialen, dekens en speelgoed. Tijdens dag 5 van ons werkbezoek spraken we met zes Nederlandse militairen die onder de Frontex-vlag werkten op en nabij de grenspost Tipi in het district Alexandroupoli. Zij vertelden over hun werk, de inzet van Frontex en de uitdagingen die ze bij hun werk tegenkwamen. Hier werd mij heel duidelijk hoeveel verantwoordelijkheid onze mensen hebben en hoe lastig de complexe mix van autonomie en dienstbaarheid is voor ons personeel bij het ondersteunen van de Grieken bij hun grensbewaking. Ook kwamen de centrales er achter dat er op rechtspositioneel gebied nog wel een verbetering gemaakt kan worden voor ons personeel. Het inzetten van defensiepersoneel zal aan de voorkant veel beter moeten worden besproken en met name het gehele zorgsysteem tijdens en na de inzet van ons personeel moet veel beter geregeld worden.

Tijdens het werkbezoek spraken we niet alleen maar over Frontex en de Nederlandse bijdrage met de daarbij voor ons belangrijke personele rechtspositie zoals eerder benoemd, maar ook over geheel andere zaken. Hierdoor kwam ik erachter dat onze project officier, luitenant-kolonel Stanley Nooitmeer, op dit moment, samen met zijn collega Jacqueline Ditewig, bezig is met een cultuurveranderingsproces binnen de KMar, genoemd Biculturele KMar (BCK). BCK is een beweging binnen de KMar met als doelstelling organisatiebreed een verandering te realiseren, waarbij collega's cultureel sensitief worden richting elkaar en de samenleving. Deze cultuurverandering richt zich op de bewustwording van racisme en discriminatie binnen de organisatie met als doel dit te stoppen en te voorkomen. BCK is opgenomen in het jaarplan KMar 2022. BCK heeft een training ontwikkeld, die als basis dient voor de leerlijn die zich nu in de groeifase bevindt. Deze leerlijn zal gefaseerd binnen de gehele KMar organisatie uitgerold worden, startend met het OTCKMar en het Caribisch gebied gevolgd door het LTC en STCKMar. De leerlijn is gebaseerd op twee pijlers te weten sociale veiligheid en professioneel vakmanschap. De leerlijn is de ontwikkeling van het programma BCK. Wat het programma BCK zo uniek maakt, is dat het een beweging is die

vanuit de medewerkers zelf komt. De uitrol beïnvloedt de operaties op een positieve manier en sluit aan op de veranderende samenstelling van de KMar organisatie zelf en de samenleving, waar de biculturele samenstelling toeneemt en bewustzijn over het onderwerp een steeds grotere rol speelt. De leerlijn verstevigt ook de operationele positie van de KMar.

Tot slot wil ik de KMar bedanken dat ik mocht deelnemen aan dit werkbezoek en vrij kon spreken met het KMar personeel. Er is nog een lange weg te gaan, maar waar een wil is, is een weg. Als persoon vond ik het belangrijk om ook meer zicht te krijgen hoe Europa omgaat met druk op hun buitengrenzen, de migratiestromen, de geopolitieke uitdagingen en het internationale spanningsveld waarin met name Griekenland, Turkije en Italië opereren. Wat ik ook meeneem is hoe complex en politiek gevoelig het vluchtelingenprobleem is. Het lijkt erop dat Europa ervoor kiest blind te zijn voor de diensten die deze drie landen leveren voor Europa. Deze drie landen vangen de meerderheid van de vluchtelingen op, bij hun tocht naar Europa. Dat neemt niet weg dat weggijken bij het schenden van mensenrechten niet de bedoeling kan en mag zijn.



Voorbeeldgedrag door Thijs van Leeuwen

In de huidige tijd zijn er voldoende redenen om je bezorgd te maken. Over de stijgende prijzen. Of juist dalende, zoals die van je huis. Over de kosten van brandstof, van verwarming of simpelweg brood op de plank. Over problematiek op nationaal niveau, zoals de toeslagenaffaire, aardbevingen in Groningen, stikstof, de opvang van immigranten. Of over problematiek op wereldschaal, zoals (een opslaaing van) COVID-19, de opwarming van de aarde of de dreiging van een mondiaal conflict. Al met al voldoende om over te piekeren. En ook ik maak me daar soms schuldig aan

Waar ik mij werk gerelateerd echter ook zorgen over maak ligt een stuk dichterbij huis en hangt niet specifiek samen met de huidige tijd. En al zeker niet met de mondiale situatie waar we sinds februari dit jaar in zitten. Ik maak me namelijk druk over het overlegmodel tussen personeel en werkgever. Of specifiek neiging tot samenwerking of juist het afzetten tegen de ander.

Al vaker heb ik me hierover gesproken in mijn columns en heb ik harde noten gekraakt ten aanzien van ons overlegmodel en soms ook de houding de betrokken partijen (ja ook onze eigen houding). Ik denk dat er diverse fundamentele zaken mis zitten in de manier waarin bij ons het overleg tussen werkgever en werknemer is vormgegeven, ook wel genaamd het sectoroverleg defensie (SOD). Zo is er in mijn ogen geen gezonde balans tussen macht van de werknemer (vertegenwoordigd door de bonden) en de werkgever (minister). Daarbij laadt de werkgever nogal eens de verdenking op zich om, al dan niet bewust, misbruik van te maken van haar sterke positie. En als reactie hebben de bonden hierop vaak en snel de neiging om dan maar al het overleg stil te leggen. Op zulke momenten functioneert het overleg dus letterlijk niet.

Daarnaast voelt een deel van het personeel (lid of niet lid van een bond) zich niet vertegenwoordigd in dit model en zijn zij met regelmaat ontevreden met de uitkomsten. Tenslotte lijkt er structureel sprake van een gebrek aan vertrouwen tussen bonden en werkgever. Kortom: er kan het nodige beter!

Daarentegen is dit wel het model dat we hebben. En waarmee we het dus moeten doen. Daarbij zijn er duidelijke overlegprocessen beschreven, is de verdeling van verantwoordelijkheden doorgaans helder en is goed vastgelegd hoe besluitvorming tot stand komt. Maar bovenal is het personeel door het systeem van bonden verenigd en op een professionele wijze vertegenwoordigd tegenover de werkgever. Dit laatste is niet geheel onbelangrijk, want in een systeem van macht en tegenmacht is professionaliteit een machtsinstrument op zich. Ik wil dus maar stellen: het SOD is misschien

niet perfect, maar heeft ook heel veel goede kanten. Daarbij hebben we nu geen beter alternatief, dus is dit het model waarmee we het (voorlopig) moeten doen.

Niets nieuws onder de zon zult u denken. Dit heeft Thijs toch al eerder geconstateerd? Op zichzelf juist. Maar de reden dat ik het weer onder uw aandacht breng komt voort een aantal waarnemingen van de afgelopen tijd. Waarnemingen die voor ons als officieren en burgermedewerkers op leidinggevende posities in mijn ogen relevant zijn. De eerste observatie is die van het openlijk uiten van een waardeoordeel over de bonden door topfunctionarissen binnen onze krijgsmacht.

Onze vorige CDS stak zijn mening over de bonden meestal niet onder stoelen of banken, maar ook recentelijk nog heb ik dit een van onze lagere commandanten horen doen. Veelal klinkt er dan kritiek als wie vertegenwoordigen de bonden eigenlijk nog? en de bonden zijn de reden dat maatregel x of reorganisatie y niet doorgevoerd kan worden. Of nog makkelijker: het kan niet want de bonden zijn tegen. Op zichzelf misschien niet altijd geheel onjuist, vaak wel gebracht zonder context en/of nuance en in ieder geval voorbij gaande aan de eigen rol en verantwoordelijkheid.

De tweede observatie hangt hier voor mij mee samen en dat is een vaker gehoorde reden tot opzeggen van sommige van onze leden. Het komt namelijk, ja zelfs bij ons officierenverenigingen, wel eens voor leden van mening zijn dat wij meer kwaad dan goed doen en dat wij hun belangen niet dienen. Bij navraag blijkt vaak dat betreffende leden niet precies weten waar wij mee bezig zijn en hoe wij ons voor hun belangen hard maken. Een constatering die wij onszelf zeker aan moeten trekken. Maar tegelijkertijd vernemen wij dan ook dat hun verteld is dat wij schuldig zouden zijn aan allerlei zaken. Meestal liggen deze zaken in de hoek van de reorganisaties, maar vaak ook op (nog) niet gerealiseerde arbeidsvoorwaardelijke afspraken of andere dingen die niet of niet op tijd geregeld zijn. Kortom: vanuit diverse functionarissen, waaronder commandanten, krijgen wij meer dan eens de zwarte piet. De weg die ik nu niet op wil gaan is in welke mate wij de zwarte piet verdienen of niet.

Een dergelijk welles-nietes spelletje wil ik u besparen. Zoals iedereen weet heeft een medaille twee kanten. En twee vechten hebben twee schuld. Ik heb er zelfs begrip voor dat commandanten en topfunctionarissen naar ons wijzen. Waar het me echter wel om gaat, is de zorg die ik heb over wat dit met het vertrouwen in ons overlegmodel doet. Want wat is nu het effect van deze zwartmakerij? Wat moet een medewerker hiermee? Zijn of haar lidmaatschap opzeggen? En wat is het effect van dit alles op het algehele vertrouwen van de medewerker in de organisatie?

Feitelijk heeft iedereen er belang bij dat het overleg tussen werkgever en werknemer goed verloopt. Ja de bonden zijn soms lastig. Maar nee, je kunt ze niet alle gemaakte fouten of problemen in de schoenen schuiven. De bonden zijn een geprofessionaliseerde en geallieerde vertegenwoordiging van de werknemer. Een cruciale tegenmacht die opkomt voor de rechten van het personeel, die meedenkt in het tot stand komen van passend personeelsbeleid en die de werkgever waar nodig behoed voor het maken van fouten. Ik hoop dan ook dat alle commandanten en leidinggevenden dit belang erkennen en daar naar handelen.

Als laatste nog even dit:

Er wordt door ons hard gewerkt om, samen met onze sociale partners, alle afspraken uit het meest recente AV-akkoord zo snel mogelijk te realiseren. Dit is complex en daarmee tijdrovend. Gelukkig zijn eerder al de loonsverhogingen uitbetaald en is **deze maand** het salaris voor militairen naar het niveau van de nieuwe salaristabel getild. Nu nog via een toelage (**Toelage Overbrugging Salaristabel**, of TOS), maar wel met terugwerkende kracht naar juli jl. Daarnaast is mijn inschatting dat komende **november** de eerste uitbetaling van de **pensioencompensatie** plaats zal vinden middels een voorschot op de maandbedragen. Tenslotte wordt de verbeterde vergoeding voor **woon- en werkverkeer** naar mijn verwachting in **december** gerealiseerd. En ook deze zal dan terugwerking hebben t/m juli jl.

¹ Bron: https://citaten.net/zoeken/citaten_van-louis_van_gaal.html



Pensioenen

door Martin Weusthuis

Bijzonder belastingtarief eenmalig bedrag pensioencompensatiemaatregel

Eerder dit jaar kregen defensiemedewerkers als gevolg van het av-akkoord met terugwerkende kracht een eenmalige loonbetaling over 2021 en 2022. Binnenkort krijgt een aantal militairen ook met terugwerkende kracht een eenmalige loonbetaling als gevolg van de zogenoemde pensioencompensatieregeling. In beide gevallen berekent de Belastingdienst een bijzonder belastingtarief over dat eenmalige bedrag.

We krijgen veelvuldig vragen over de heffing met dat bijzondere tarief. Vandaar hier de uitleg. Voor de meeste bijzondere beloningen die werknemers in een belastingjaar krijgen, al of niet met terugwerkende kracht, geldt dat zo'n beloning met een bijzonder tarief wordt belast. Dat geldt bijv. ook voor een gratificatie, een vaar- of oefentoeelage of een VVHO-toelage.

De Belastingdienst probeert met het bijzondere tarief te voorkomen dat zij u later een naheffing moet opleggen. Dit omdat door het hogere inkomen een hoger belastingtarief van toepassing kan zijn dan eerder aangenomen. Dit is standaard fiscale regelgeving, die geldt voor alle Nederlandse belastingplichtigen. Er zijn 8 verschillende tarieven IB voor eenmalige verloningen, afhankelijk van de hoogte van het inkomen. Het kan dus zijn dat het bijzonder tarief dat bij u in rekening is gebracht afwijkt van dat van uw buurman.

Eindafrekening

Begin 2023 krijgt u een uitnodiging om aangifte inkomstenbelasting te doen over

2022. Die aangifte gaat over uw gehele inkomen over 2022, dus ook over eventuele andere inkomsten die niet van Defensie komen en ook over allerlei individuele aftrekposten. Uit de aangifte zal blijken hoe hoog uw belastbare inkomen over 2022 is en welk belastingtarief daarop met alle heffingskortingen van toepassing is. Het hoogste inkomstenbelastingtarief is momenteel 49,50%. Heeft u in 2022 meer belasting (optelsom reguliere loonbelasting en bijzondere inkomstenbelasting over extra's) betaald dan die 49,50%, dan kunt u het verschil terugkrijgen. Dat geldt natuurlijk ook als u uiteindelijk naar aanleiding van de 2023-aanslag in een lager belastingtarief valt, en het eerdere bijzonder tarief hoger was vastgesteld.

Middeling belastingheffing

Mocht het nu zo zijn dat het uiteindelijke bedrag aan te betalen IB u rauw op u dak valt, dan kunt u bezien of middeling van belasting u kan helpen. Daartoe kunt u een aanvraag doen en de Belastingdienst kijkt naar uw gemiddelde belasting over 3 jaar. Als u over de 3 losse jaarinkomens meer belasting betaalde dan over het gemiddelde

van de 3 jaarinkomens, kunt u het verschil terugkrijgen. Het verschil moet dan wel boven een drempelbedrag liggen.

De voorwaarden voor teruggaaf door middeling luiden:
middelen kan alleen over 3 aaneengesloten jaren;
er geldt een drempelbedrag van 545 (2022);
u moet op tijd middeling aanvragen: binnen 36 maanden nadat de laatste definitieve aanslag van de 3 middelingjaren vaststaat (over 2022 in 2025). Een definitieve aanslag staat vast als de bezwaartermijn van 6 weken verstreken is.

Toeslagen

Daarnaast kan het hogere inkomen gevolgen hebben voor onder meer huur-, zorg- en kinderopvangtoeslagen. Daar hebben voornamelijk lagere en middeninkomens last van. Omdat u in 2022 meer geld krijgt, kan het zijn dat u in 2022 minder of geen recht hebt op bepaalde toeslagen. Omdat de IB-aangifte na afloop van een jaar wordt gedaan, kan dat leiden tot een terugbetalingsverplichting.

Het nabestaandenpensioen vanaf 2027

Er wordt nog wel eens gevraagd naar het partnerpensioen (PP) en het wezenpensioen (WzP) in het nieuwe pensioenstelsel vanaf 2027. Meestal door leden met zelf een mindere gezondheid of met een niet gezonde partner of kind. De vraag is dan natuurlijk of de partner en de kinderen in het nieuwe stelsel een vergelijkbaar nabestaandenpensioen (NP = NP + WzP) tegemoet kunnen zien.

We moeten hier voorzichtig zijn omdat een en ander nog in behandeling is in het parlement en in onderhandeling bij sociale partners bij de overheid. Hier alvast de stand van zaken tot nu toe. Het is de bedoeling van de wetgever de lappendeken aan financiering en dekking van het NP bij verschillende pensioenuitvoerders te uniformeren.

Partnerbegrip

Zo wordt bijv. het partnerbegrip in de Pensioenwet duidelijker vastgelegd. Op dit mo-

ment kan iedere pensioenuitvoerder zelf nog binnen de wettelijke grenzen vastleggen wie wel of niet als partner wordt aangemerkt. In de nieuwe Pensioenwet wordt dat verplicht gelijk getrokken. In de nieuwe Pensioenwet is partner:

- echtgenoot;
- geregistreerd partner;
- meerderjarig persoon die met de werknemer dan wel gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het gaat om een bloedverwant in de eerste graad (ouder/kind), een bloedverwant in de tweede graad in de

rechte lijn (grootouder/kleinkind), een meerderjarig stiefkind of een meerderjarig voormalig pleegkind.

Het draait bij de laatste groep om het begrip gezamenlijke huishouding. Er is van een gezamenlijke huishouding sprake als deze vóór overlijden van de deelnemer wordt aangehouden door middel van een door beide partners ondertekende samenlevingsverklaring. Een notariële akte is niet meer nodig, maar die verklaring moet natuurlijk wel bij de pensioenuitvoerder terecht komen zodat deze weet dat er een partner is. Die gezamenlijke

huishouding kan onder de nieuwe Pensioenwet ook worden aangetoond na overlijden door middel van een door de nabestaande ondertekende verklaring, waarmee deze de gezamenlijke huishouding aannemelijk maakt. Voor alle duidelijkheid: stuur die verklaring op v r uw pensioendatum. Onder de huidige Pensioenwet ontstaat er geen recht op NP als u uw partner aanmeldt na uw pensioendatum, en onder de nieuwe wet is het toch gemakkelijker om vooraf in plaats van achteraf die gezamenlijke huishouding aan te tonen.

Financiering en dekking nieuwe NP

In het algemeen gezegd is het niet de bedoeling van uw bond en ook niet van de andere beleidsbepalers om de nabestaandenpensioenen (NP) te versoberen. Ook het systeem van de militaire nabestaandenpensioenen voor het reguliere overlijdensrisico ondergebracht bij het ABP, en de bijzondere militaire nabestaandenpensioenen voor het militaire overlijdensrisico ondergebracht bij Defensie, lijkt niet te worden aangepast.

NP voor pensioendatum

Vanuit de nieuwe Pensioenwet komt wel een grote wijziging in de financiering van het nieuwe NP en daarmee ook in de dekking van dat NP. Op dit moment is het NP een percentage van het (te bereiken) ouderdomspensioen (OP). Dat werkt in het voordeel van de hogere salarissen. In het nieuwe systeem wordt het NP een vast percentage

van het salaris, althans voor het NP dat tot uitkering komt als de deelnemer nog niet met pensioen is. Dat heeft in beginsel een egaliserende werking met als gevolg dat afhankelijk van het nog te kiezen percentage, de NP's van de hogere salarissen gelijk blijven of dalen en die van de lagere salarissen stijgen. Voor deelnemers die op latere leeftijd binnen komen is het feest tot pensioendatum, omdat zij meteen vallen onder die voor alle deelnemers zelfde dekking onder die percentage van het salaris, zelfs in het theoretische geval dat deze nieuwe deelnemer nog nooit eerder voor pensioen verzekerd is geweest. We komen nog te spreken over het percentage van het salaris. Vooralsnog ziet het er naar uit dat alle huidige militaire NP's budgettair neutraal (d.w.z. in verhouding tot de huidige premie) kunnen worden voortgezet in het nieuwe systeem. Voor de burger NP's geldt dat niet. De hogere salarissen zouden moeten inleveren. Daarvoor zoeken we nog een oplossing en zijn we in onderhandeling.

NP na pensioendatum

Het NP dat tot uitkering komt na pensioendatum wordt nog wel steeds gefinancierd door middel van kapitaalopbouw en blijft daarmee afhankelijk van het aantal deelnemingsjaren in de pensioenregeling. De hoogte van dat NP zal ook in het nieuwe systeem 70% van het opgebouwde OP zijn. Er lijkt geen verschil met het huidige systeem, maar dat is er wel omdat het OP (en dus ook het NP) in het nieuwe stelsel in beginsel een

variabel bedrag is, dat meestijgt en daalt met de staat van de financiële markten. Nu zijn we bezig om het reeds in uitkering zijnde OP institutioneel prudent te organiseren, door dat o.a. te baseren op risicoarme beleggingen met een buffer waardoor een neerwaartse beweging zo klein mogelijk wordt gehouden, en als ie voorkomt kan worden uitgesmeerd over meerdere jaren. De andere zijde van de medaille is dan natuurlijk dat de gepensioneerde dan ook minder kan profiteren van opwaartse beursbewegingen. In een ABP-onderzoek geven gepensioneerden echter aan dat zij meer gebaat zijn bij zekerheid, d.w.z. een zoveel mogelijk stabiele uitkering zelfs als dit leidt tot een hogere premie dan wel een lager pensioen.

Grote verschillen NP voor en na pensioendatum

Gevolg van het nieuwe systeem is wel dat het NP voor en na pensioendatum in individuele gevallen sterk kan verschillen. Het Kamerlid Omtzigt maakte de opmerking dat deze knip op pensioendatum het mogelijk maakt dat n dag eerder of later sterven een vijf keer hoger of lager NP tot gevolg kan hebben. Ja, dat was ons ook opgevallen en dan ontstaat de vraag of je van de deelnemer die vanaf 20 jaar ieder jaar NP-premie heeft betaald, zoveel solidariteit mag verwachten dat hij toestaat dat een nieuwe deelnemer van zeg 60 jaar tot pensioendatum dezelfde dekking krijgt, zonder daar in het verleden ooit voor betaald te hebben.

Cartoon



Pensioenen

Eindelijk indexatie voor het Militair Invaliditeits Pensioen

Defensie en de bonden hebben een afspraak gemaakt over de indexatie van het Militair InvaliditeitsPensioen (MIP). De afspraak betreft een inhaalindexatie over het verleden vanaf 2009 en een indexatiewijze voor de toekomst.

Het MIP is een pensioen bestemd voor veteranen en militaire oorlogs- en dienstsachtoffers die als gevolg van de uitoefening van hun beroep in buitengewone omstandigheden, invalide zijn geworden. Het gaat dan vnl. om VVHO-operaties en militaire oefeningen ter voorbereiding op een uitzending onder oorlog nabootsende omstandigheden.

De indexatie van het MIP is nu nog gekoppeld aan de indexatie van de ABP-pensioenen, met als gevolg dat ook het MIP sinds 2008 niet meer werd geïndexeerd. Dat bracht verscheidene veteranen en dienstsachtoffers in de problemen. Uiteindelijk bemoeiden ook de veteranenombudsman en de Vaste Kamercommissie voor Defensie zich er mee en nu is er dan toch een oplossing.

De oplossing is de (her)koppeling van de MIP-indexatie aan de verhogingen van de WIA-uitkeringen. Vervolgens worden ook de Bijzondere Invaliditeitsverhoging (hoger MIP bij hoger invaliditeitspercentage) en het Bijzondere Militaire Nabestaandenpensioen (BMNP voor nabestaanden van een militair met een MIP) op dezelfde wijze als het MIP aan de WIA-indexatie gekoppeld.

Tijdstip indexatie	ABP-indexatie	WIA-indexatie	Achterstand per tijdstip	Achterstand cumulatief	ontslagsmoment grondslag MIP	Ophoging grondslag MIP
					2e helft 2022	0,00%
1-7-2022	2,39%	1,81%	-0,57%	-0,57%	1e helft 2022	0,00%
1-1-2022	0,00%	1,41%	1,41%	0,84%	2e helft 2021	0,84%
1-7-2021	0,00%	0,96%	0,96%	1,80%	1e helft 2021	1,80%
1-1-2021	0,00%	0,29%	0,29%	2,10%	2e helft 2020	2,10%
1-7-2020	0,00%	1,60%	1,60%	3,73%	1e helft 2020	3,73%
1-1-2020	0,00%	1,10%	1,10%	4,87%	2e helft 2019	4,87%
1-7-2019	0,00%	1,23%	1,23%	6,16%	1e helft 2019	6,16%
1-1-2019	0,00%	1,35%	1,35%	7,60%	2e helft 2018	7,60%
1-7-2018	0,00%	1,03%	1,03%	8,71%	1e helft 2018	8,71%
1-1-2018	0,00%	0,80%	0,80%	9,58%	2e helft 2017	9,58%
1-7-2017	0,00%	0,89%	0,89%	10,55%	1e helft 2017	10,55%
1-1-2017	0,00%	0,94%	0,94%	11,60%	2e helft 2016	11,60%
1-7-2016	0,00%	0,83%	0,83%	12,52%	1e helft 2016	12,52%
1-1-2016	0,00%	1,11%	1,11%	13,77%	2e helft 2015	13,77%
1-7-2015	0,00%	0,40%	0,40%	14,23%	1e helft 2015	14,23%
1-1-2015	0,00%	0,44%	0,44%	14,73%	2e helft 2014	14,73%
1-7-2014	0,00%	0,65%	0,65%	15,48%	1e helft 2014	15,48%
1-1-2014	0,00%	0,53%	0,53%	16,09%	2e helft 2013	16,09%
1-7-2013	0,00%	0,57%	0,57%	16,75%	1e helft 2013	16,75%
1-1-2013	0,00%	0,91%	0,91%	17,82%	2e helft 2012	17,82%
1-7-2012	0,00%	0,66%	0,66%	18,59%	1e helft 2012	18,59%
1-1-2012	0,00%	0,79%	0,79%	19,53%	2e helft 2011	19,53%
1-7-2011	0,00%	0,76%	0,76%	20,44%	1e helft 2011	20,44%
1-1-2011	0,00%	0,59%	0,59%	21,15%	2e helft 2010	21,15%
1-7-2010	0,00%	0,60%	0,60%	21,88%	1e helft 2010	21,88%
1-1-2010	0,28%	0,64%	0,36%	22,32%	2e helft 2009	22,32%
1-7-2009	0,00%	1,26%	1,26%	23,86%	1e helft 2009	23,86%
1-1-2009	0,00%	1,81%	1,81%	26,10%	2008 of eerder	26,10%

Enmalige verhoging

Het MIP, de BIV en het BMNP worden eenmalig met een bedrag verhoogd gebaseerd op de indexatie van de WIA-uitkeringen sinds 2010, onder aftrek van de ABP-pensioenindexatie (niet negatief) in die jaren. Het jaar van ontslag geldt als het startjaar van gemis van de WIA-indexatie. Kortom, iemand met een ontslagdatum en een MIP in 2010 krijgt een hogere eenmalige verhoging dan iemand die in 2015 is ontslagen met een MIP. Voor iemand die reeds een MIP kende in 2008 betekent dat een eenmalige verhoging van ongeveer 26%. In de onderstaande tabel ziet u de percentages die in het behandelstuk worden genoemd. In de uitvoering kunnen de werkelijke percentages weer (lichtelijk) anders liggen.

Structurele verhoging

Ook voor de structurele MIP-indexatie vanaf 2023 wordt vooralsnog aangesloten bij de indexatie van de WIA-uitkeringen. De afspraak is dat in ieder geval te doen totdat het nieuwe pensioenstelsel in waarschijnlijk het jaar 2027 in werking treedt. De afspraak is dat afhankelijk van de methode van aanpassing van de pensioenen in dat nieuwe stelsel opnieuw wordt bezien of de WIA-indexatie nog de beste wijze van indexatie van de MIP- en verwante uitkeringen is.

Uitvoering

Het streven van Defensie is de eenmalige verhoging van de militaire invaliditeitspensioenen enz., in januari 2023 te laten plaatsvinden. Alsdan kunnen ook verve-



lende effecten optreden zoals verlagingen in zorg-, huur- en kindertoelagen als gevolg van die eenmalige verhoging, zoals we bij herstelacties van het ABP meermalen hebben gezien. We komen dan opnieuw te praten.

Zorgkosten met enkel MIP in EU/EER-land

Tegelijkertijd hebben we afgesproken dat iemand met als inkomensbron enkel een MIP, woonachtig buiten Nederland in een EU/EER-land of een verdragsland, die vanwege het feit dat het MIP niet is opge-

nomen in een Europese verordening, niet verzekerd kan zijn volgens de Nederlandse Zorgverzekeringswet (Zvw) en als gevolg daarvan met hoge zorgkosten wordt geconfronteerd (d.w.z. hoger dan die conform de Zvw), compensatie van Defensie tegemoet kan zien als hij/zij inderdaad die hogere zorgkosten kan aantonen. Het gaat hier naar verwachting slechts om enkele mensen omdat bijna iedere andere uitkering, zoals bijv. een WIA- en een AOW-uitkering, wel tot toegang tot de Zvw leidt.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Kiesdatum
DOSCO	Dienstencentrum Personele Zorg	vervallen	01-11-2022
CLAS	VJUSTCO	vervallen	23-11-2022
DOSCO	Staf DOSCO Directie Financi' n en Control	vervallen	15-12-2022
CZSK	Zr. Ms. De Ruyter	14-11-2022	09-01-2023
CLAS	400 Geneeskundig Bataljon	14-11-2022	09-01-2023
DOSCO	DOSCO NLDA/STAF	18-11-2022	12-01-2023
DS	Defensie Cyber Commando	07-12-2022	18-01-2023
DOSCO	Militair Geneeskundig Logistiek Centrum Heerenveen	19-12-2022	06-02-2023
KMAR	Staf KMAR	13-02-2023	03-04 t/m 07-04-2023

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Pensioenen

door Paul Eijkelenkamp

Wat te doen met het geld van uw pensioencompensatie?

Binnenkort start defensie met de uitkeringen in het kader van de pensioencompensatie als gevolg van de overgang van eindloon naar middenloompensioen. Militairen die door deze transitie of door een bevordering na 1 jan 2019 door deze overgang een lager pensioenvooruitzicht hebben, worden daarvoor gecompenseerd. Het inregelen in het salarissysteem was niet gemakkelijk en heeft daarom geruime tijd in beslag genomen.

De uitbetalingen vinden per maand plaats met om te beginnen een uitbetaling met terugwerkende kracht tot 1 jan 2019. Er zullen militairen zijn die zo maar ca. 40 maand-bedragen aan compensatie ineens zullen ontvangen. Het is niet ondenkbaar dat dan de vraag rijst, wat kan ik het beste doen met dit geld. Dit artikel gaat in op een aantal mogelijkheden die er zijn om dit geld in te zetten. Daarbij beperk ik me tot onderwerpen die ertoe strekken een aanvulling te vormen op het pensioen dat u zonder deze compensatie gaat bereiken. Dit omdat de uitkeringen verstrekt worden om te compenseren voor een oorspronkelijk hoger pensioenvooruitzicht. Omdat voor ieder individu specifieke omstandigheden bestaan, volgt in dit artikel geen advies wat het beste is. Het somt slechts een aantal mogelijkheden op die er zijn om te regelen dat u over een ruimer inkomen beschikt wanneer u met pensioen gaat.

In het algemeen zijn er **twee methoden van sparen voor later**. Dat is met of zonder fiscale hulp.

Met fiscale hulp

Met fiscale hulp houdt in dat u uw spaar-inleg via uw aangifte inkomstenbelasting van uw inkomen aftrekt, waardoor u minder belasting betaalt. Te zijner tijd zijn bij uw pensionering de uitkeringen belast. De gedachte bij deze methode is dat vaak het belastingtarief gedurende de fase van inleggen hoger is dan de uitkeringen te zijner tijd waardoor een belastingvoordeel ontstaat. U trekt de inleg bijvoorbeeld af tegen het tarief van 49,5% (inkomen hoger dan 69.399) terwijl de uitkering plaatsvindt tegen 37,07% (inkomen lager dan 69.399) of voor een AOW-gerechtigde zelfs nog lager (19,17% inkomen lager dan 35.473). Er is nog een goede reden om met fiscale hulp te sparen voor later ook wanneer er bijvoorbeeld geen tariefvoordeel is zoals hierboven geschetst. Dat is vermogensbe-

lasting ontwijken in box 3. Door met fiscale hulp te sparen, blijft het saldo van wat u spaart altijd buiten beschouwing voor de box 3 heffing. Deze reden vervalt wanneer u ruim onder de grens blijft van de voor box 3 vrijgestelde limiet van 50.650 (fiscaal partners het dubbele) en er binnen afzienbare tijd ook niet boven zult komen.

Voor het sparen met fiscale hulp geldt dat er ruimte moet zijn om belastingaftrek te genieten voor de inleg die u doet. Dit hangt af van de jaarruimte en/of reserveringsruimte. U kunt alleen nog lijfrentepremies aftrekken van de inkomstenbelasting (box 1) als u daarvoor ruimte heeft. Daarvoor moet u berekenen wat de jaarruimte is: het bedrag dat u fiscaal optimaal kunt gebruiken voor extra pensioen opbouw. Wanneer u aan die jaarruimte niet genoeg heeft, is het mogelijk met behulp van de jaarruimtes van 2016 t/m 2021 (reserveringsruimte) de jaarruimte van 2022 aan te vullen. U kunt dit handig berekenen op berekenHet.nl. Daarvoor heeft u uw belastbare inkomen nodig en de pensioenaangroei van vorig jaar. Het een haalt u van uw jaaroverzicht van het inkomen en het ander van het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) van het ABP.

Er zijn vervolgens een drietal producten om deze jaarruimte aan te wenden. Een lijfrenteverzekering afsluiten bij een verzekeraar, een bankspaarrekening openen of ABP ExtraPensioen. Wanneer kiest u voor het n of het ander?

Belangrijkste verschillen tussen [banksparen](#) en [lijfrente](#)

Banksparen levert meer op.

Als sinds de introductie van banksparen levert banksparen meer op dan de lijfrenteverzekering. Dit komt o.a. omdat de kosten van banksparen lager zijn. Maar ook de rentevergoeding bij banksparen is hoger (voor zover banken onder het huidige renteregime überhaupt nog rente geven). Bankbeleggen behoort overigens ook tot de mogelijkheden.

Depositogarantiestelsel

Banksparen is een vorm van sparen. Daarom is bij een faillissement van de bank uw spaarsaldo tot 100.000 euro beschermd. De Nederlandsche Bank staat daarvoor garant. Bij een lijfrenteverzekering bestaat deze garantie niet.

Uitkering bij overlijden

Bij banksparen wordt het saldo bij overlijden altijd aan de nabestaanden uitgekeerd. Bij een lijfrenteverzekering gebeurt dat alleen als u daar een aanvullende verzekering voor sluit. Dit gaat dan bovendien ten koste van de inleg.

Levenslange uitkering

Bij banksparen is er geen sprake van een levenslange uitkering. Een verzekeraar houdt bij het uitrekenen van de uitkering rekening met de gemiddelde levensverwachting. Een bank baseert de uitkering op de hoogte van het saldo op de rekening en het afgesproken rentepercentage. Als het saldo op de rekening is uitgekeerd, stopt de uitkering. De periode waarover men uitkeert, spreekt u van te voren af.

Banksparen: 20 jaar is levenslang

Fiscaal gezien wordt de uitkering uit een lijfrente bankspaarrekening van 20 jaar of langer gezien als een levenslange uitkering. Daarmee voldoet banksparen aan de fiscale wetgeving.

Is er gespaard met fiscale hulp en wil je dit ineens laten uitkeren geldt niet alleen afrekenen met de fiscus in de inkomstenbelasting maar ook nog eens een zogenaamde reviserende (boete) van maximaal 20%. Hou daar rekening mee wanneer je denkt je geld wel eens voor die tijd al nodig te hebben. Wanneer dat zo zou kunnen zijn, kun je beter kiezen voor sparen zonder fiscale hulp.

In de uitkeringsfase kun je ongeacht de spaarwijze (banksparen of lijfrentepolis) tijdens de opbouw van het vermogen alsnog

kiezen een uitkering via een lijfrenteutkering bij een verzekeraar of een bankspaaruitkering bij een bank.

Dan ABP ExtraPensioen

Het is mogelijk via de werkgever een bedrag vanuit uw brutosalaris te storten. Deze inleg voegt het ABP toe aan de overige pensioeninleg die door deelnemers bij het ABP gedaan wordt. Zolang u pensioen opbouwt bij ABP, krijgt uw inleg hetzelfde rendement als het gehele fondsvermogen van ABP. In de opbouwfase wordt er voor u een kapitaal gevormd. Met het uiteindelijke saldo (uw inleg en het behaalde rendement) verhoogt u uw ouderdomspensioen. Een voordeel is de nullok functie met een daardoor lage kostenstructuur. Uw pensioen is er al ondergebracht en u heeft dus maar met één partij te maken. Ook gaat de inleg bij overlijden mee naar het nabestaandenpensioen. Een nadeel is er ook. Het geld is na de inleg niet langer van u. U moet in de uitkeringsfase bij ABP de pensioenuitkering afnemen in tegenstelling met het banksparen of de lijfrentepolis. Via wet- en regelgeving heeft

de staat een forse vinger in de pap met wat er met dat vermogen gebeurt. Als een lage rekenrente tot een te lage dekkingsgraad leidt, wordt ook uw ExtraPensioen niet geïndexeerd. Het kan zelfs worden mee gekort met de rest van het pensioen. De waarde van de extra inleg ligt in hetzelfde bootje als ook het normale ouderdomspensioen. Het zal daarom via dezelfde principes invaren in het nieuwe pensioen contract met alle vraagtekens die daarbij nu nog bestaan. Wanneer u deze (staats)inmenging ongewenst vindt, zijn er de eerdere genoemde commerciële mogelijkheden bij diverse instellingen.

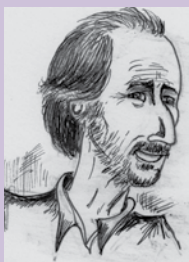
Zonder fiscale hulp

Wanneer geen fiscaal voordeel is te behalen door het verschil in belastingtarief in de opbouwfase en de uitkeringsfase en u ook nog geen box 3 belasting betaalt omdat u de vrijstelling nog niet overschrijft, is natuurlijk sparen zonder fiscale hulp ook mogelijk. Zonder fiscale hulp houdt in dat er geen belastingaftrek plaatsvindt over de inleg. Het meest eenvoudige is natuurlijk de

netto uitkering uit de pensioencompensatie rechtstreeks toevoegen aan uw spaarrekening. Dat vergt discipline om er van af te blijven. Dat wel. Naast sparen kunt u natuurlijk ook voor een beleggingsrekening kiezen.

Tot slot. Wanneer u eenmaal box 3 belasting gaat betalen over het gespaarde kapitaal, kunt u overwegen te gaan aflossen op een eventuele hypotheek. Laat u daarbij terdege adviseren. Want aflossingen verhogen de overwaarde van de huidige woning en beperken daardoor de toekomstige aftrek van rente bij het afsluiten van een nieuwe hypotheek bij verhuizing. Wanneer het met uw box 3 vermogen helemaal uit de hand loopt is het voor grotere vermogens nog te overwegen een spaar BV op te richten en het vermogen naar box 2 te verplaatsen. Het is verstandig alvorens u daartoe beslist eerst eens af te wachten hoe de Staat de huidige problematiek rond de box 3 belasting gaat oplossen en hoe toekomstige fiscale behandeling van box 2 en 3 er precies uit gaat zien. Laat u bij de uitvoering terdege adviseren.





Dolgedraaide dwaze dagen in la douce France

Als deze column U onder ogen komt, dan zit ik -als alles meezit- weer in de lage landen, i.c. het immer woelige en waterige Westland van oud burgervader Zak van der Tak (nu Vz LTO Nederland en bij gevolg voorman der boeren en tuinders en beslist niet mijn vrind).

Wat kan op de weg terug een spaak in het wiel steken? Welnu , na twee COVID-19 jaren slaat nu het stakingsvirus hier wild om zich heen. De crisis hakt er ook hier stevig in!

Raffinaderijen van TOTAL Energies en EXXONMOBILE werden medio september door stakingen platgelegd. De bevoorrading van tankstations kwam goeddeels stil te liggen.

Op 15 oktober kwamen twee bonden tot een akkoord met de werkgevers en hielden alleen de machtige gestaalde kaders van de CGT (communisten uit de aloude doos van Pandora) braaf stand. Zij leggen zich overigens wel neer bij een beperkte toelevering van de pompstations. Dit na zachte dwang van het gouvernement. Het personeel uit de oliebranche heeft in ieder geval een loonsverhoging van 6 tot max. 10 procent binnen weten te slepen, plus een nmalige 1.000 plus bonus. Niet slecht zou Mario zeggen, Zien van de week wel welke andere sectoren de kont tegen de krib gaan gooien. Goed voorbeeld doet goed volgen. Emmanuel Macron kan de borst natmaken. Voor de zekerheid maar de voorraad SP95 E10 voor de grasmaaimachine stand-by gezet. Je moet toch rijdend op vier wielen Frankrijk zien uit te komen. Over het weer hier in de Limousin niets

dan goeds. Het is hier voortreffelijk na zomeren. Na een hete, droge zomer met temperaturen van vaak dik boven de 30 gr/C voelt 25 gr/C weldadig aan. Mocht U de illusie hebben dat de Oekraïne en de kleine tsaar Putin hier het gesprek van de dag zijn, dan moet ik U teleurstellen. Ook het dagblad Le Populaire laat het afweten, want la douce France is nu eenmaal het centrum van de wereld. Het is maar dat U het weet!

Dat de speciale militaire operatie nu wordt geleid door de botte bijlslager Sergej Soerovikin (luchtmacht) is een teken aan de wand.

De reputatie van de man met bebloede handen als gevolg van de militaire coupoging in 1991, van de strijd in Tsjetsjeni' en van de burgeroorlog in Syri' , belooft ook weinig goeds. Deze crimineel heeft trouwens twee keer in de bajes gezeten en wist desondanks op te klimmen tot generaal. Zegt wel iets over de Russische machthebbers

Er wordt een Krimbrug getroffen door een explosie en direct daarna wordt de burgerbevolking van de Oekraïne getroffen door een genadeloze reeks raketten. Je ontmoedigt hierdoor de tegenstander. Het paardenmiddel van het inboezemen

van angst. Het stokpaardje van onze tsarevitsjes Putin. Hij is er politiek groot door geworden. Compassie is een woord dat je wel afleert bij de FSB.

Het spervuur aan raketten op burgerdoelen en het vernietigen van de energievoorziening valt te omschrijven als: voor dit soort immorele wraak bestaat geen rechtvaardiging . Er is geen ander doel dan vergelding . Primitiever kun je niet te werk gaan.

En waarom? De Oekraïne verdedigt louter haar eigen territorium.

De Krimbrug werd op de millimeter nauwkeurig gesaboteerd. Hiermee werden een aantal aanvoerlijnen naar bezet gebied (tijdelijk) verstoord. Een operatie van ongekende schoonheid.

Terreur is de basistechniek van de Russische Federatie van Putin.

In n nacht 84 kruisraketten en 24 drones op negen steden is misselijk makend en op zeker een teken van onmacht. Doe nog maar een bommeke op een wandelbrug tussen twee parken . Vrouwen en kinderen sneuvelen eerst.

Trouwens, zonde van je dure Kalibr raketten .

Een ziellose escalatie met conventionele wapens en het einde is vooralsnog niet in zicht. To be continued

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

 GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE