

# PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

mei 2023 | nummer 3



GOV|MHB  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

## Nu aan de slag!

DOOR NIELS VAN WOENSEL

Op 7 juli 2022 bereikten Defensie en de bonden een AV-akkoord voor de jaren 2021-2023. Dat is dus inmiddels bijna een jaar geleden. Het akkoord bevatte een flinke verbetering van het inkomen voor een groot deel van het defensiepersoneel.

## INHOUD

- 3 Aandacht voor de publieke sector
- 4 Hoe moet onze arbeidsvoorwaardelijke inzet eruitzien?
- 6 GOV|MHB-pensioenvoorlichting
- 9 Voortgang Wet toekomst pensioenen
- 11 Kent het ABP uw juiste gegevens?
- EN VERDER
- 8 Cartoon
- 8 Medezeggenschap
- 12 Column Tom Kofman

WWW.PRODEF.NL



Daarnaast waren er nog diverse andere verbeteringen op het gebied van het woon-werk verkeer en een aantal toelagen. Ook stonden er een aantal concrete of minder concrete toezeggingen voor de toekomst in. Daarom werd er waarschijnlijk met grote meerderheid ingestemd met het akkoord. Maar inmiddels zijn we dus bijna een jaar verder en is er sinds die tijd niet veel gebeurd als het gaat om de verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Wat er wel is gebeurd is dat de kosten van het levensonderhoud enorm zijn gestegen, dat de oorlog in Oekraïne nog steeds voortduurt en dat Defensie ondanks een groot personeelstekort veelvuldig wordt ingezet waardoor de werkdruk flink is toegenomen. Waarom is het zo stil in het overleg? Gebeurt er dan helemaal niets? Zijn de sociale partners niet druk aan het werk? Om te beginnen sloot het behalen van het AV-akkoord een periode af waarin er weinig tot geen (formeel) overleg tussen Defensie en de bonden plaatsvond. Na zo'n periode is het altijd lastig om de draad weer op te pakken. Overleg moet weer worden gepland en opgestart. Tevens moet worden gekeken welke onderwerpen nog actueel zijn. Waar ligt de prioriteit, waar gaan we het over hebben, wat hebben we daarbij nodig? Enerzijds moesten de afspraken uit het akkoord worden omgezet in regelgeving en daarbij komen toch altijd weer onvoorziene zaken naar boven of moet er voor bepaalde groepen toch weer extra worden gekeken.

Omdat het extra geld in dat jaar al beschikbaar was, zijn een groot deel van de maatregelen meteen of met terugwerkende kracht ingevoerd. Dit legde een groot beslag op de mensen die belast waren met de invoering en uitvoering, wat we tot op de dag van vandaag nog merken doordat er dan toch weer een onverwachte vertraging ontstaat bij de invoering van zaken. Goede voorbeelden hiervan zijn de verbeteringen van het woon-werk verkeer en de pensioencompensatie.

Naast de onderwerpen waarover we moeten praten, is ook de manier waarop we overleg voeren iets waar we de afgelopen tijd veel over hebben gesproken. Zoals weleens wordt gezegd: '*changing the business while running the business*'. Het begon eind vorig jaar met de nodige personele wisselingen aan de kant van de werkgever, wat natuurlijk nooit goed uitkomt, maar zeker nu ongelegen kwam. Zoals ik echter al vaker heb aangegeven moeten ook wij als sociale partners bij onszelf te rade gaan en kritisch kijken of de manier waarop we de afgelopen jaren overleg hebben gevoerd de manier is waarop we dat nu moeten doen. Het antwoord daarop is 'nee'. Ook wij moeten mee veranderen. Een defensieorganisatie die extra geld heeft gekregen en snel moet groeien vraagt een andere manier van overleg. Minder op kleine details over reorganisaties van een klein aantal functies of pure uitbreiding en meer op hoofdlijnen over personeelsbeleid en hoe er gegroeid kan worden. Minder alles van tevoren tot de kleinste details bespreken waardoor de invoering lang op zich laat wachten en dan eigen al achterhaald is en meer op basis van richtlijnen en snel invoeren van brede afspraken, om vervolgens samen bij te sturen en daarvan te leren.

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

B. Naafs (wnd. 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 (vice-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 4 van het ProDef bulletin dient voor 31 mei 2023 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Ja, zorgvuldigheid is nog steeds belangrijk maar duidelijkheid en snelheid ook. De belangrijkste verandering die hierbij nodig is betreft vooral een cultuurverandering binnen het overleg. Om een dergelijke vorm van overleg mogelijk te maken is er wederzijds vertrouwen nodig, moeten wij elkaar dingen 'gunnen', is er meer lef nodig, moeten we het gezamenlijke belang voor Defensie en haar personeel als uitgangspunt nemen en de inhoud boven het proces stellen. De cultuurverandering is niet alleen de belangrijkste verandering die nodig is, maar ook degene die het moeilijkst is en die het meeste tijd kost.

Waar we de afgelopen tijd dus veel hebben gewerkt aan het verbeteren van het overleg is het nu tijd om eindelijk stappen te gaan maken op de inhoud. De toezeggingen die we in het AV-akkoord hebben gedaan moeten we eindelijk gaan inlossen. Daarnaast moeten we zo snel als mogelijk een start gaan maken met de onderhandelingen voor een volgend akkoord, zodat we hier op tijd (lees voor het einde van het jaar) mee klaar zijn. Verderop in dit bulletin leest u al hoe wij als GOV|MHB daarover denken. En tot slot zijn er nog vele reorganisaties en andere onderwerpen die snel om een oplossing vragen.

***'Als ik bij eenheden op bezoek ben of op kazernes rondloop en met mensen praat, dan krijg ik toch vooral te horen dat het piept en kraakt en dat de werkdruk enorm hoog is'***



www.shutterstock

Natuurlijk ben ik blij dat we stappen hebben gemaakt om het overleg te verbeteren, maar als ik bij eenheden op bezoek ben of op kazernes rondloop en met mensen praat, dan krijg ik toch vooral te horen dat het piept en kraakt en dat de werkdruk enorm hoog is. Mensen raken overbelast of kiezen voor een andere baan. Het is nu dus tijd om eindelijk stappen te gaan maken op de inhoud. Bijvoorbeeld op het gebied van nieuwe aanstellings- en contractvormen, toelagen voor inzet, de rechtspositie van reservisten verbeteren, onderzoek doen naar de beloningspositie van burgermedewerkers, enz. De toezeggingen die we in het AV-akkoord hebben gedaan moeten we eindelijk gaan inlossen. Daarnaast zijn er nog vele reorganisaties en andere onderwerpen die snel om een oplossing vragen. En tot slot moeten we zo snel mogelijk starten met de onderhandelingen voor een volgend akkoord, zodat we hier op tijd (lees voor het einde van het jaar) mee klaar zijn.

Om u een indruk te geven van hoe wij als GOV|MHB hierover denken leest u verderop in dit bulletin een artikel van onze onderhandelaar Thijs van Leeuwen. De komende tijd zullen we fysiek en online met u hierover in gesprek gaan zodat we goed voorbereid de onderhandelingen in gaan. Er is dus nog veel te doen en er wordt veel van ons verwacht. Aan de slag dus!



## AANDACHT VOOR DE PUBLIEKE SECTOR

**Op 14 april jl. was er een actie van de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel. De GOV|MHB is aangesloten bij de ambtenarencentrale CMHF (Centrale van middelbare en hogere functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen) en in de hoedanigheid van bestuurslid van de CMHF heb ik aan die actie deelgenomen.**

Op die vrijdagochtend zijn de centrales bij verschillende ministeries langsgesgaan en hebben de vertegenwoordigers van de voor dat ministerie relevante centrale een zogenaamd foamboard aangeboden aan de vertegenwoordiger van dat ministerie. Naast het aanbieden van het foamboard hebben de centrales een brief gestuurd aan de ministeries en de minister-president. De actie ging over meer en blijvende aandacht en financiering voor de publieke sector. Dat dit breed speelt was goed af te lezen aan het aantal deelnemers van de verschillende sectoren. Rijkswaterstaat, onderwijs, de dienst justitiële inrichtingen, zorg, politie en uiteraard dus Defensie. Over de hele linie zijn er problemen, waarbij het personeelsprobleem bij iedere sector het meest pregnant naar voren komt. Hoe alle sectoren, nog los de vraag naar personeel uit het bedrijfsleven, ooit voldoende personeel kunnen krijgen blijft voorlopig een heel groot vraagteken.

Maar ook geld voor nieuw materieel is een groot probleem, zeker bij Defensie. De komende jaren lijkt er voldoende geld te zijn en groeien we zelfs langzaam naar de NAVO-norm van 2% van het BBP. Het blijft de vraag hoe dat eruit zal zien na 2025. Zoals het er nu uitziet zal het percentage dan weer dalen en komen we zelfs lager uit dan we de afgelopen jaren zijn geweest. Gezien de internationale ontwikkelingen is dat natuurlijk geen goed teken. Nederland moet ervoor zorgen dat het ook voldoende bijdrage levert aan de verdediging van het bondgenootschappelijk territorium. Daarnaast moet de Nederlandse krijgsmacht in staat worden gesteld om de Nederlandse belangen te beschermen en te verdedigen, waar ook ter wereld. Helaas kunnen we niet alle problemen oplossen met geld. Zoals gezegd is binnen de publieke sector het personeelstekort het grootste probleem. En hoewel meer geld voor salarissen en andere maatregelen zeker kan bijdragen aan het oplossen van een

deel van het personeelsprobleem, zullen er ook andere maatregelen getroffen moeten worden.

Deze maatregelen zullen vooral gericht moeten zijn op het behoud van het zittende personeel. De instroom lijkt redelijk op orde, maar het grootste probleem blijft de irreguliere uitstroom. Al jaren blijkt uit onderzoek bij mensen die Defensie verlaten, dat de onvrede over de manier waarop bestuurd wordt en het gebrek aan invloed die men heeft op de eigen carrière de belangrijkste redenen tot vertrek zijn. Het wordt dan ook hoog tijd dat op die punten verbetering in komen. Mensen hebben nu heel vaak het gevoel een nummer te zijn waarbij geldt dat de regels belangrijker zijn

***'Personeel zou graag afspraken willen maken over de nabije toekomst. Daarbij speelt met name de balans tussen werk en privé een rol'***

dan de mensen. Daarnaast hebben zij het gevoel dat zij weinig kunnen bereiken bij de P&O-organisaties van de verschillende krijgsmachtdelen. Personeel zou graag afspraken willen maken over de nabije toekomst. Daarbij speelt met name de balans tussen werk en privé een rol. Men is vaak lang weg en wil, als ze dan weer terug zijn, tijd kunnen doorbrengen bij hun familie. Daarnaast wil men graag na een drukke plaatsing, waarbij ze veel weg zijn geweest, afspraken kunnen maken over een functie die minder belastend is en – als het enigszins kan – dicht bij huis is. Ook persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden spelen een rol. Daarnaast willen mensen graag hun werk goed kunnen doen met voldoende goed opgeleide collega's, voldoende middelen en voldoende opleiding en training. Allemaal zaken

die op orde gebracht moeten worden en veel zaken die blijvende financiering en aandacht behoeven. Vandaar de actie van de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel en vandaar de aandacht in het ProDef bulletin.

Ik vraag van u allen om het onderwerp op de agenda te blijven houden. Een behoorlijk deel van u is politiek actief, maak het aanhangig binnen uw partij. Ook als u op een functie in met name Den Haag bent geplaatst, dan kunt u ook daar het onderwerp op de agenda houden. En vergeet de verjaardagsfeestjes, serviceclubs en andere spreekbeurten. Alleen als wij de aandacht voor de publieke sector, en voor ons specifiek Defensie, op de voorgrond houden, dan bestaat de kans dat er voldoende aandacht en geld voor die sector beschikbaar blijft. Het is, helaas, keihard nodig.



## SPIEGELEN: HOE MOET ONZE ARBEIDSVOORWAARDELIJKE INZET ERUITZIEN?

Een nieuwe ronde van gesprekken voor een arbeidsvoorwaardenakkoord komt eraan. Voor ons als GOV|MHB en uw vertegenwoordiger in deze gesprekken is het dan ook belangrijk om te bepalen waar wij op in moeten zetten. Natuurlijk gaan wij door op de weg waar wij de afgelopen jaren continu hebben gezeten: focus op versterking van de organisatie en dan vooral de personele component. Dáár ligt volgens ons namelijk de sleutel van het herstellen van de krijgsmacht. Dit willen wij bereiken door middel van flexibiliteit en daadkracht in het personeelsbeleid en door het invullen van eerlijke, uitlegbare en vergelijkbare arbeidsvoorwaarden. Maar wat zijn dat dan? En hoe denkt u daarover? Waar wilt u dat wij de pijlen op richten?

**D**eze vragen hoop ik vandaag met u te beantwoorden. Allereerst door u mee te nemen in ons denkproces over onze focus en vervolgens door u uit te nodigen daarop te reageren en met ons de dialoog aan te gaan.

Wie alles doet, doet niets. Vandaar dat wij naast een aantal basiselementen voor een potentieel nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord (hierna AV-akkoord) beogen over drie assen vooruitgang te boeken. Dit zijn algemene arbeidsvoorwaardelijke elementen, doorontwikkeling van het beloningsstelsel voor het defensiepersoneel en tenslotte beleidsmatige aanpassingen in het HR-domein.

### Basiselementen AV-akkoord

De tijden zijn zeer turbulent en brengen een grote mate van economische onzekerheid met zich mee. Om deze reden willen wij niet alleen inzetten op een verantwoorde structurele loonontwikkeling voor ál het defensiepersoneel, ook willen wij een akkoord met een looptijd van liefst één tot maximaal twee jaar.

#### 1. Algemene arbeidsvoorwaardelijke elementen

Op een tweetal AV-elementen die een effect hebben op het personeel willen wij significante stappen zetten, te weten het Individueel Keuze Budget (IKB) en het mobiliteitsplan. Waar wij het bij Defensie nu nog moeten doen met een vrij beperkt cafetariamodel, hebben andere overheidssectoren al verschillende jaren een veel ruimer IKB. Wij denken dat het nu tijd is om, liefst op 1 januari 2024, de stap te zetten naar een IKB. Daarbij zijn wij van mening dat we dit zo ruim mogelijk uit moeten rusten, zodat iedere defensiemedewerker (burger, reservist en beroeps) zelf in staat is om persoonlijk passende keuzes te maken. Hierbij denken wij aan de aan- en verkoop van verlofuren, een sportschoolabonne-

ment, verduurzaming eigen woning (zoals bijvoorbeeld aanschaf zonnepanelen of warmtepomp), personal computer, fiets en uiteraard de vakbondscontributie.

Op het vlak van mobiliteit denken wij dat ons huidige stelsel van tegemoetkoming in (reis)kosten bij thuiswerken, woon- werkverkeer en dienstreizen achterhaald is. Om weer bij de tijd te zijn willen wij naar een systeem dat de fiscale grenzen maximaal benut en dat een vergoeding geeft voor kosten van de daadwerkelijk gemaakte reizen met daadwerkelijk gebruikte vervoersmiddelen. Daarbij willen wij naar een systeem dat een combinatie van vervoersmodaliteiten faciliteert, zodat een voor het individu effectieve én duurzame mix gevonden kan worden, passend bij de bereikbaarheid van de werklocatie(s) en de taakstelling.

#### 2. Doorontwikkeling beloningsstelsel defensiepersoneel

In het afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoord hebben wij een duidelijke herziening van de beloning voor militairen doorgevoerd. Dit heeft zeer positieve invloed gehad, maar heeft zoals door ons verwacht ook de discussie ten aanzien van de beloningsverschillen tussen militairen (beroeps en reservist) aan de ene kant en burgers aan de andere kant doen oplaaien. Terecht, als je het ons vraagt.

Wij staan voor eerlijke, vergelijkbare en uitlegbare arbeidsvoorwaarden voor iedereen. Dit geldt dus ook voor de primaire beloning. Sterker nog, wij hebben indertijd een voorstel gedaan om te komen tot één salaristabel voor ál het defensiepersoneel. Een tabel waarin burgers en militairen dus binnen gekoppelde rangen en schalen exact hetzelfde kunnen verdienen. Overigens maakt dit niet dat wij van mening zijn dat burgers en militairen altijd hetzelfde moe-

ten verdienen. Daar waar zij gelijk zijn, mag er volgens ons geen verschil zijn. Maar daar waar zij verschillen, mag ook de beloning verschillen. Zolang het onderscheid over en weer maar uitlegbaar is.

Om stappen te zetten naar eerlijker, uitlegbaarder en vergelijkbaarder beloning voor het defensiepersoneel, willen wij onderzoeken laten doen naar de beloningspositie van ons burgerpersoneel, de bijzondere positie van de militair (BPM) in financiële termen inzichtelijk maken en het broodnodige onderhoud doen aan onze functiewaardering (FUWA). In onze ogen is één salaristabel voor al het defensiepersoneel nog steeds de juiste weg om te gaan. Eén tabel, waarin rang en schaal op gepast niveau 1-op-1 gekoppeld zijn en dus binnen dezelfde bandbreedte worden beloond. Waarschijnlijk ligt dit zeker op korte termijn niet binnen de mogelijkheden, dus is het zaak om de onuitlegbare verschillen weg te nemen. Dit begint bij het zoeken naar waar de verschillen liggen en welke verklaringen hiervoor zijn (onderzoek beloningspositie). Aangezien zowel de BPM als de FUWA onlosmakelijk met deze verschillen verbonden zijn, moeten die in alle beoogde aanpassingen nadrukkelijk worden meegenomen. Daarnaast menen wij dat extreme beloningsverschillen met de sector Rijk in de toekomst tot problemen gaan leiden, dus moeten we ook daar aandacht voor hebben. Naast de primaire beloning voor defensiepersoneel willen wij ook in de toelagesfeer nog de nodige aanpassingen doen. Een volledige herziening van het stelsel van toelagen zien wij op korte termijn niet gerealiseerd worden, maar we moeten wel stappen zetten. Wij focussen ons hierbij op een eerlijke compensatie voor varen, vliegen, oefenen en uitzenden (kortgezegd: inzet) aan de ene kant en aanpassing voor het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD) aan de andere kant.



www.shutterstock

Bij de toelages voor inzet gaat het ons om een faire compensatie voor de uren dat de militair van huis is, het aantal werkuren per etmaal en onder welke omstandigheden de militair dit moet doen. Bij de herziening van het VBD willen wij nadrukkelijk de aansluiting zoeken met de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU).

### *3. Beleidsmatige aanpassingen in het HR-domein*

Op dit laatste vlak zijn de ambities van de defensieorganisatie en de defensieonderdelen, alsook de GOV|MHB, zeer groot. Of we het nu hebben over de HR-transitie, aanstellings- en contractvormen, Kwaliteit boven Anciënniteit (KBA) of Boeien, Binden Inspireren (BBI). Wij zijn van mening dat er veel meer flexibiliteit moet komen in het personeelsbeleid en dat de grenzen tussen burger, reservist en beroeps meer open moeten worden. Reservisten moeten veel meer gelijkwaardig worden aan de beroepsmilitair, waardoor het ook interessanter is om als reservist te (blijven) dienen. Hierbij

valt te denken aan het wegnemen van administratieve rompslomp, het vinden van een passende invulling van ziektekostenverzekering en het opbouwen van verlof.

***'Wij zijn van mening dat veel meer flexibiliteit moet komen in het personeelsbeleid en dat de grenzen tussen burger, reservist en beroeps meer open moeten worden'***

Naast aanpassingen in het personeelssysteem, willen wij als GOV|MHB ons nadrukkelijk terughoudender opstellen ten aanzien van onze invloed in de reorganisaties. Naar onze mening vormen de huidige afspraken over en invulling van reorganisaties een te grote bottleneck. In tijden van krimp en een overschot aan personeel was dit nog uitlegbaar, maar in de huidige tijd zeker niet

meer. Dit werkt groei en verandering van de organisatie tegen en moet dus anders. Uiteraard met oog voor personeel, maar wel anders en vooral sneller.

**Bovenstaande geeft kort weer hoe de GOV|MHB denkt over de stappen die gezet zouden moeten worden in een komend AV-akkoord. Zoals gezegd zoeken wij naar uw mening op dit vlak. Deze mening kunt u aan ons ventileren via een speciaal daarvoor aangemaakt mailadres: [arbeidsvoorwaarden@prodef.nl](mailto:arbeidsvoorwaarden@prodef.nl). Daarnaast organiseren we binnenkort ook (online) discussiefora, waar u met ons en met elkaar de dialoog aan kunt gaan. Hierover wordt u separaat geïnformeerd.**



## GOV|MHB-PENSIOENVOORLICHTING

**De GOV|MHB neemt haar leden mee in de beraadslaging rondom het nieuwe pensioenstelsel. Dat doen we door in dit Prodef-bulletin de belangrijkste bestanddelen van de nieuwe wet en de weg daarnaartoe uit de doeken te doen. Dat doen we ook door ledenbijeenkomsten te houden waar dieper wordt ingegaan op de materie en waarin vragen van leden worden beantwoord.**

Op 19 januari 2023 werd een ledenbijeenkomst gehouden op de Frederikskazerne te Den Haag. De bijeenkomst was real time te volgen via internet. Daar en toen werden de belangrijkste ontwerpbesen van de nieuwe wet uit de doeken gedaan. Uiteindelijk wordt u als lid aangesloten bij de GOV|MHB gevraagd uw oordeel te vellen over het nieuwe pensioencontract dat momenteel wordt uitgewerkt door sociale partners en het ABP dat de nieuwe pensioenregeling zal gaan uitvoeren.

Misschien verbaast u het dat we al 2 jaar bezig zijn om het nieuwe ABP-pensioencontract vorm te geven, terwijl het wetgevingstraject nog loopt en dat nieuwe contract op z'n vroegst op 1 januari 2026 in werking zal treden. Dat heeft te maken met de complexiteit en het tijdrovende van

de omschakeling van één grote onverdeelde pensioenpot naar individuele pensioenvermogens met vermeende individuele eigendomsrechten. Hoe zorgen we ervoor dat alle deelnemers van jong tot oud het juiste individuele kapitaal krijgen toebedeeld en hoe regelen we in juridische termen de eigendomsrechten van dat kapitaal. Er wordt daarbij vanuit gegaan dat het wetsontwerp Wet Toekomst Pensioenen dat momenteel bij de Eerste Kamer ligt, ook inderdaad in werking zal treden.

### Belangenbehartiging

Op 19 januari kwam allereerst ter sprake welke plaats de GOV|MHB in de pensioenonderhandelingen inneemt. Omdat de militairen momenteel bij het ABP een eigen militaire pensioenregeling kennen waar de sociale partners bij Defensie over gaan,

onderhandelt de GOV|MHB samen met de drie andere militaire bonden rechtstreeks met de werkgever Defensie over de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij is voor de GOV|MHB het vertrekpunt van onderhandeling dat er ook onder de werking van de nieuwe pensioenwet een eigen specifieke militaire pensioenregeling blijft bestaan. Zo'n specifieke regeling lijkt vanwege de bijzondere rechtspositie het best de pensioenbelangen van de militair te dienen. Denk daarbij bijv. aan de begroting gedekte pensioenen van voor 1 juni 2001.

De pensioenen van de burgerleden van de GOV|MHB zijn opgenomen in de pensioenregeling voor alle andere werknemers bij overheid en onderwijs. De onderhandelingen daarover vinden plaats in de zogenoemde Pensioenkamer, waarin alle



andere werkgevers in bijv. de sector rijk en provincies en gemeenten en het onderwijs, onderhandelen met een afvaardiging van vier algemene centrales met belangen in de overheidssector. De belangen van de burgerleden worden behartigd door de werknemerscentrale waarbij de GOV|MHB is aangesloten, de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen (CMHF).

### Grondslagen nieuwe pensioenregeling

Vervolgens werd ingegaan op enkele grondslagen van de juridische en financiële opzet van de nieuwe pensioenwet. Besproken werd de overgang van de huidige pensioenopbouw (premie volgt beloofd pensioen) naar kapitaalopbouw (pensioen volgt betaalde premie). Besproken werd ook de huidige zogenoemde doorsneesystematiek, met een gelijk premiepercentage voor alle deelnemers. Het loslaten daarvan levert een schadepost op voor de oudere deelnemers, die in het huidige systeem de oudere deelnemers subsidiëren, maar in het nieuwe stelsel door het systeem van degressieve opbouw zelf niet meer wordt gesubsidieerd. Daar moet compensatie voor komen.

Besproken werd ook de overgang van de ene grote onverdeelde pensioenpot naar individuele pensioenkapitalen en de wijze waarop de omrekening vorm wordt gegeven. Hoe zorgen we ervoor dat de pensioenen na het zogenoemde invaren ten minste gelijk zijn en zoveel mogelijk blijven aan de huidige pensioenen in uitbetaling en in opbouw. De hoogte van de rekenrente speelt daarbij een grote rol. Daarbij werd ook een amendement in de Tweede Kamer meegenomen dat het mogelijk maakt dat er financiële ruimte komt voor het meenemen van de 'inhaalindexatie' in de invaar rekensommen.

### Partnerpensioen

Vervolgens werd ook aandacht besteed aan het partnerpensioen dat tot uitbetaling komt vóór de pensioendatum van de militair. Op dit moment ligt vanwege de aard van het militaire beroep het partnerpensioen bij overlijden van de militair voorafgaand aan zijn/haar pensioendatum hoger dan dat voor de burgerambtenaar. Daar wordt ook een hogere premie voor betaald. Het toekomstige partnerpensioen zal worden uitgedrukt in een percentage van het inkomen. Dat betekent dat bij een

### *'Hoe zorgen we ervoor dat de pensioenen na het zogenoemde invaren ten minste gelijk zijn en zoveel mogelijk blijven aan de huidige pensioenen in uitbetaling en in opbouw'*

budget neutrale overgang het percentage voor de militair op een hoger niveau ligt dan voor de burgerambtenaar; nl. 46% tegenover 36%. Anders gezegd, als we overgaan naar de burgerregeling gaat iedere militair in iedere rang er in partnerpensioen op achteruit. Dat willen we dan weer aanvullen. In dit verhaal is ook nog plaats voor een eventueel ANW-hiaatpensioen. Het ANW-hiaat wordt momenteel gedekt via een vrijwillige ANW-hiaatverzekering bij een verzekeringsmaatschappij. Onderbrenging daarvan in de toekomstige pensioenregeling biedt voordelen in de vorm van overzicht, voorwaarden en premie.

### Hoorrecht

Uiteindelijk werd nog aandacht besteed aan het hoorrecht van gepensioneerdorganisaties. Het reguliere individuele bezwaar-

recht is bij gelegenheid van het invaren even niet van toepassing. En de gepensioneerdorganisaties zijn niet rechtstreeks betrokken in de onderhandelingen over het nieuwe pensioenstelsel, terwijl gepensioneerd er wel de gevolgen van ondervinden. Als remedie is hen het hoorrecht toegekend. Gepensioneerdorganisaties met in de statuten de belangenbehartiging van gepensioneerd bij een bepaald fonds met minstens 1.000 of 10% van alle gepensioneerd, kunnen zich bij sociale partners melden met hun bevindingen. Sociale partners moeten die bevindingen meenemen in hun oordeelsvorming over het transitieplan en het invaren.

### Volgende voorlichtingsbijeenkomst

De GOV|MHB wil doorgaan u als lid van de vereniging te betrekken bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat doen wij graag gedurende het proces daarnaartoe. Enerzijds omdat u bij het eerste webinar in groten getale belangstelling heeft getoond. Anderzijds omdat wij u niet op het laatste moment, nadat alle beraadslagingen zijn geweest, met een fait accompli willen confronteren waartegen u alleen nog 'ja' of 'nee' kunt zeggen, zonder dat u goed weet wat het nieuwe stelsel met uw pensioen doet. Daarom organiseren wij op maandagmiddag 22 mei a.s. weer een volgende voorlichtingsbijeenkomst om u bij te praten over de laatste ontwikkelingen. Wij berichten u later nog over plaats en tijdstip en hoe u kunt deelnemen.



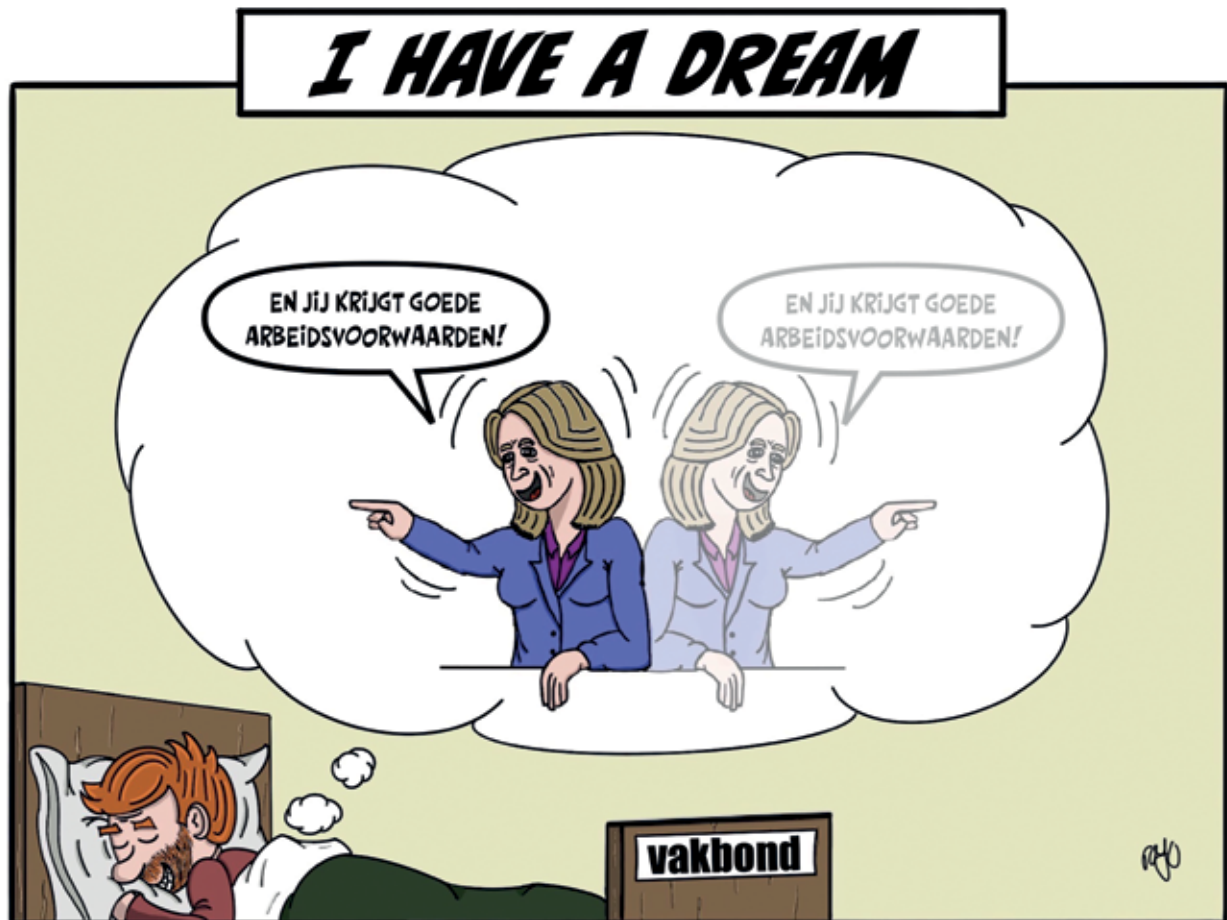
GOV|MHB  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

## PENSIOENVOORLICHTING

SAVE  
THE DATE

Op maandagmiddag 22 mei organiseert de GOV|MHB weer een voorlichtingsbijeenkomst om u bij te praten over de laatste ontwikkelingen rond uw pensioen. Locatie en aanvangstijd worden nader bekend gemaakt.

# CARTOON



## MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vóór	Kiesdatum
CLAS	41PAGNBAT	gesloten	08-05 t/m 12-05 2023
CZSK	Maritime Warfare Centre	gesloten	09-05-2023
CLAS	HQ OOCL	gesloten	17-05-2023
CLAS	Staf OTCo	gesloten	17-05-2023
DOSCO	Militair Revalidatie Centrum	gesloten	24-05-2023
DOSCO	MGGZ	gesloten	25-05-2023
NIMH	Nederlands Instituut voor Militaire Historie	gesloten	25-05-2023
CLAS	11 BEVOCIE	gesloten	29-05 t/m 01-06-2023
CLAS	11 Hrstcie LMB	gesloten	29-05 t/m 01-06-2023
CLAS	11 Ststcie LMB	gesloten	29-05 t/m 01-06-2023
CZSK	Geneeskundige en Personele Zorg	gesloten	05-06-2023
CZSK	Havenfaciliteiten	gesloten	07-06-2023
CZSK	VBHKAZ	gesloten	13-06-2023
CZSK	Seabased Support Group	gesloten	13-06-2023
DMO	DMO/Wapen Systemen	22-05-2023	19-06-2023
BS	Directoraat-Generaal Beleid	16-05-2023	27-06-2023
CLSK	Air Mobility Command Vliegbasis Eindhoven	19-05-2023	28-06-2023
CLAS	10 Natresbataljon van 43 MECHBRIG	12-05-2023	01-07-2023
CZSK	OPV-Bemanning Rood	12-05-2023	03-07-2023

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)



# VOORTGANG WET TOEKOMST PENSIOENEN

**De Tweede Kamer is eind 2022 akkoord gegaan met het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Als ook de Eerste Kamer binnen enkele maanden akkoord is, treedt de Wtp per 1 juli 2023 in werking. De eerste besprekingen in de Eerste Kamer zijn geweest. Wat is de afdrank?**

Je zou kunnen denken dat de verkiezingsoverwinning van de BBB schaduwen zou werpen op de behandeling van de WTP in de Eerste Kamer. Per slot van rekening worden Eerste Kamerleden door de Provinciale Staten gekozen en de BBB is tegen het wetsvoorstel. Vooral nog lijkt dat echter niet het geval. De huidige Eerste Kamerleden hebben laten weten ernaar te streven het wetsvoorstel af te willen afhandelen in hun huidige ambtstermijn. Met de goedkeuring van de PvdA en GroenLinks in de Tweede Kamer lijkt nu ook een meerderheid in de Eerste Kamer te ontstaan. Misschien dat een eventuele voortijdige val van het kabinet de WTP controversieel maakt en er dan alsnog wordt doorgeschoven naar de nieuwe Eerste Kamer.

Er zijn intussen in februari en maart een technische briefing en een procedurevergadering gehouden. Bij de technische briefing kwam een aantal *position papers* aan de orde van in pensioenland bekende individuen en organisaties. Ieder vogeltje zingt zoals het gebekt is.

## Gepensioneerdorganisatie

De gepensioneerdorganisaties waarschuwen voor de kwaliteit van de data in de bestanden van de pensioenuitvoerders die bij het omzetten van de ene grote geldpot in persoonlijke pensioenvermogens leidt tot fouten en dus tot verkeerd berekende pensioenen. Meteen in één adem er achteraan de waarschuwing dat het niet toekennen van het individueel bezwaarrecht voor de invaarsituatie, zal leiden tot overbelasting van pensioenuitvoerders en de rechterlijke macht via de weg van civielrechtelijke procedures. Daar hebben ze waarschijnlijk gelijk in want ook de Raad voor de Rechtspraak heeft voor hetzelfde gewaarschuwd en werft al personeel.

## AFM

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) heeft als taak toezicht te houden op de complexiteit en de begrijpelijkheid van complexe financiële producten voor de argeloze Nederlander. De AFM waarschuwde voor de uitlegbaarheid van de nieuwe regeling, ook reeds tijdens de weg daarnaartoe. De AFM denkt dat als het nieuwe stelsel en het invaren niet goed is uit te leggen aan de pensioendeelnemer er grote teleurstelling gaat ontstaan en weerstand tegen het nieuwe



www.shutterstock

stelsel. Zo moet de pensioenuitvoerder duidelijk uitleggen dat sommige pensioenregelingen slechts een laag pensioen opleveren en dat het toekomstige pensioen mee-ademt met economische omstandigheden en dus kan stijgen én dalen. Het AFM heeft hier natuurlijk gelijk, maar bereik daar de gewone Nederlander maar eens mee die bezig is met de voorbereiding van de komende vakantie. Protest zal zich

***'Evenwichtigheid in de pensioenwereld is een te belangrijk gegeven om aan sociale partners over te laten, die daarmee (politieke) belangen gaan uitventen'***

waarschijnlijk pas voordoen na het invaren, als blijkt dat het verkeerde pensioen is toebedeeld of bij de eerste pensioendaling.

## ABP

APG, de pensioenuitvoerder voor het ABP, ziet ook 'implementatierisico's', maar dan voornamelijk als gevolg van onduidelikheden over (uitblijvende) lagere wetgeving en toezichtbeleid van DNB. APG heeft te maken met 8 fondsen die willen invaren en dat gaat niet allemaal tegelijk. APG wil

daarom het invaren spreiden over de jaren 2025, 2026 en 2027. Maar daar moet dan wel duidelijke en in werking getreden wet- en regelgeving aan ten grondslag liggen. Pas als die duidelijkheid er is kunnen definitieve besluiten worden genomen over de financiële opzet, de kenmerken van de pensioenregeling, de risicohouding per leeftijdscohort en uiteindelijk de hoogte van de premie. Op dit moment werkt het ABP nog met werkhypothese op basis van de op dit moment bekende concept wet- en regelgeving, met het risico dat wanneer er daarin wijzigingen gaan optreden, APG met de sociale partners het hele tijdrovende proces van afstemming van onderling samenhangende elementen in de financiële opzet opnieuw door moet. De Eerste Kamer moet dus opschieten met de wetgeving en DNB moet op tijd afkomen met beleidsbesluiten en de goedkeuring van het invaarsluit en niet komen met nog meer extra voorgeschreven rekenexercities.

## Pensioendeskundigen

Dan waren er nog bijdragen van enkele pensioendeskundigen die nut en noodzaak van het nieuwe pensioenstelsel onderuit-halen. Een van de doelen van het WTP is een pensioen dat de inflatie bijhoudt qua koopkracht. Deze criticasters zien geen koopkrachtig pensioen ontstaan. Volgens hen ziet de WTP nog steeds grotendeels op een nominaal pensioen, zorgt daarmee voor schijnzekerheid en maakt pensioenen kwetsbaar voor inflatie. Inderdaad

blijkt uit recente berekeningen dat in een scenario van langere tijd hogere inflatie, het WTP-pensioen afhankelijk van leeftijd, d.w.z. de tijd nog te gaan in het nieuwe stelsel, koopkrachtverliezen laat zien. Reeds gepensioneerden kennen het grootste koopkrachtverlies tot wel 25%. Naar mate de tijd te gaan in het nieuwe stelsel toe neemt, neemt het koopkrachtverlies door inflatie af. Bij een deelnemer van 45 jaar gaat het nog om 15% en bij een deelnemer van 20 jaar nog om een paar procenten. In het scenario waarin de inflatie binnen enkele jaren onder controle komt en terugkeert naar de door de Europese Centrale Bank (ECB) gewenste 2%, is er voor de gepensioneerde sprake van een koopkrachtverlies tussen de 5% en de 10% en bij de 45-jarige is het verlies al verdwenen. De claim dat het WTP-stelsel een koopkrachtig pensioen oplevert, lijkt daarmee onder inflatieomstandigheden niet te worden bewaarheid. Er lijkt in dat geval weinig verschil te bestaan met de koopkrachteffecten in het huidige FTK-stelsel.

Daarnaast is er de kritiek op het gegeven dat het de sociale partners zijn die

inhoud geven aan het in de pensioenwereld eminente begrip (intergenerationeel) evenwicht. Evenwichtigheid in de pensioenwereld is een te belangrijk gegeven om aan sociale partners over te laten, die daarmee (politieke) belangen gaan uitventen. (Intergenerationeel) evenwicht zou, eventueel met kaders, in de wet zelf moeten worden vastgelegd.

Als laatste is er kritiek op de complexiteit en (on)uitvoerbaarheid van het nieuwe pensioenstelsel en de transitie daarnaartoe: het invaren. Volgens de ene onafhankelijk pensioendeskundige is het huidige FTK inderdaad failliet, maar is het nieuwe stelsel in de WTP ook 'een gereede kandidaat voor de afdeling Speciaal Beheer'. Volgens een andere deskundige leidt het invaren en de onvoorspelbaarheid van de pensioenen in het nieuwe stelsel door de hoge rente- en inflatiegevoeligheid, tot grote onzekerheid bij de deelnemer. Bovendien worden door het opschorten van het individuele bezwaarrecht bij het invaren private contracten en eigendomsrechten geschonden. Dat zal leiden tot massale bezwaarprocedures

en massaclaims tot de Europese rechter, waarmee het nieuwe stelsel onuitvoerbaar wordt. Op naar de volgende parlementaire enquête!

### Procedurevergadering

Intussen is in maart een procedurevergadering gehouden waarin in de breedte ontvredenheid werd geuit over de beantwoording door het kabinet van de vele vragen, die ook de Eerste Kamer nog stelde. Het commentaar kwam erop neer 'dat eigenlijk nergens goed antwoord op is gegeven'. In de vergadering lag verder de uitvoerbaarheid van het nieuwe stelsel iedereen voor op de tong. Misschien dat de politici in de gaten krijgen dat beleid maken niet alleen een kwestie is van nieuw beleid ontwikkelen, maar ook van het uitvoeren daarvan. Op het moment van schrijven is de termijn voor de indiening van verdere vragen verstreken en zal het kabinet die op 21 april beantwoorden. Vervolgens volgt behandeling op 15 en 16 mei met een stemming op 23 mei. Wat als het kabinet nu eerder valt...



*'De gepensioneerdenorganisaties waarschuwden voor de kwaliteit van de data in de bestanden van de pensioenuitvoerders die bij het omzetten van de ene grote geldpot in persoonlijke pensioenvermogens leidt tot fouten en dus tot verkeerd berekende pensioenen'*

# KENT HET ABP UW JUISTE GEGEVENS?

DOOR MARTIN WEUSTHUIS

**Deelnemers verlaten zich terecht op de bedragen die zijn opgenomen op het jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht (UPO), ook bij het ABP. Een enkele keer gaat het fout. Het ABP beroept zich dan op de wettelijke grondslag van de pensioenaanspraak, d.w.z. dat de pensioenaanspraak gebaseerd is op het pensioenreglement en niet op de vermelding op het UPO of een ander document. Zo'n foute vermelding op het UPO komt vaak pas aan het licht bij de berekening van het uit te betalen pensioen voorafgaand aan de pensioendatum.**

Zo was daar de weduwe die een te hoog partnerpensioen kreeg voorgeschoteld op het UPO en op basis van dat bedrag een hypotheek had afgesloten. Toen met de AOW-datum in zicht haar partnerpensioen opnieuw werd berekend en vervolgens gehalveerd, vroeg zij om compensatie. Het ABP gaf geen sjoerge, want het UPO is niet maatgevend.

En zo was daar de deelnemer die vijftien jaar lang was verteld dat zijn partner recht had op een partnerpensioen en dat bleek bij nader inzien toch niet zo te zijn. Ook hier gaf het ABP niet thuis. Andersom komt overigens ook voor. De deelnemer die denkt dat de partner in aanmerking komt voor een partnerpensioen, terwijl dat niet zo is omdat deze partner niet met overtuigende papieren en/of op tijd is aangemeld bij het ABP. Dat gaat nog wel eens fout bij trouwen/samenwonen in het buitenland, of bij het niet zelf bij het ABP aanmelden van de partner bij samenwonen met alleen een notariële akte. In die gevallen krijgt het ABP geen signaal via het gekoppelde bevolkingsregister. Het gaat ook fout bij het aanmelden van een partner na de pensioendatum. Ook in die situatie ontstaat geen recht op partnerpensioen.

Het ABP handelt hier rechtens gezien juist. Alleen de beschrijving in het pensioenreglement van de opbouw van de pensioenaanspraak geeft de juiste omvang, de aanspraak en het recht daarop weer, niet het UPO of een ander document. De rechter haakt ook aan bij deze strikt juridische zienswijze, maar die zienswijze schuurt soms.

De Ombudsman Pensioenen heeft daarom naar aanleiding van deze opvatting een advies geschreven met de boodschap dat pensioenfondsen in beginsel deelnemers, die in de problemen zijn gekomen door foutieve informatie van het fonds zelf, volgens de normen van redelijkheid en billijkheid moeten behandelen.

Veel zal niet veranderen. Ook de Ombudsman hamert op de wettelijke status van het



www.shutterstock

pensioenreglement en het UPO, maar er kan ook sprake zijn van foutieve informatie van de kant van het fonds. De Ombudsman ziet wel graag een coulancebeleid ontwikkeld voor de situatie waarin die foutieve informatie leidt tot schrijnende situaties.

***'Binnenkort wordt door de overheid een publiekscampagne gestart met het doel deelnemers aan te zetten hun gegevens bij hun pensioenuitvoerders te controleren'***

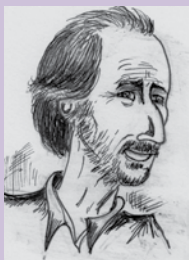
Binnenkort wordt door de overheid een publiekscampagne gestart met het doel deelnemers aan te zetten hun gegevens bij hun pensioenuitvoerders te controleren. 'Deelnemers moeten worden geactiveerd om in aanloop naar het invaren een keer naar het UPO te kijken en te laten weten aan hun pensioenfonds als dingen niet kloppen.' Het gaat dan om persoonsgegevens zoals naam en geboortedatum, aanwezigheid van partner met zijn/haar naam, geboortedatum en aanwezigheid van een

stuk pensioen voor een eventuele ex-partner. Ook data als salaris, deeltijdfactor en aantal deelnemingsjaren. Als die data niet juist zijn, kan het zijn dat u bij het invaren het verkeerde persoonlijk pensioenkapitaal toebedeeld krijgt.

De website [www.onsnieuwepensioen.nl](http://www.onsnieuwepensioen.nl) (zie QR-code) is speciaal ontwikkeld om in de aanloop naar dat invaren in het nieuwe pensioenstelsel, waarschijnlijk per 1 januari 2026 voor het ABP, allerlei zaken duidelijk te maken voor het grote publiek. Onder het kopje 'dit kunt u nu al uitzoeken' wordt u op weg geholpen.

bezoek  
[onsnieuwepensioen.nl](http://onsnieuwepensioen.nl)





## VERSTIKKEND STOFFIG

**Alleen al het noemen van het woord stikstof maakt dat een weldenkend mens er zo langzamerhand gevraagd en ongevraagd de hik van krijgt. Al meer dan veertig jaren is dit een stoffig en verstikkend probleem dat wel benoemd is, maar nimmer is aangepakt.**

Het leek mij dat Johan Remkes de problemen en toe te passen oplossingen doeltreffend en tot tevredenheid van een ieder in kaart had gebracht, maar dat is blijkbaar een illusie. Dagelijks buitelen coalitie partijen en oppositie over elkaar heen en maken boeren, burgers en buitenlui het uitwerken van een voor alle partijen bevredigende oplossing er niet makkelijker op. Dat krijg je ervan als je problemen laat versloffen.

Nu de verkiezingen voor Waterschappen en Provinciale staten achter de rug zijn en in alle twaalf provinciën BBB de grootste fractie is geworden, is het wellicht zo dat onder de bezielende leiding van Caroline van der Plas betrokken partijen alle moeite zullen doen om dit onderwerp behapbaar en uitvoerbaar te krijgen. Ik hoop overigens verschoond te blijven van het gewauwel van LTO-voorzitter Sjaak (voor intimi Zak) van der Tak. Ik kon de goede man als burgemeester van de gemeente Westland al niet luchten of zien. Rutger Castricum wist hem ooit als dé burgervader met de hand op den bijbel genadeloos op de hak (van der Tak) te nemen.

Helaas is stikstof maar één van de vele problemen waar haperend Rutte IV voor staat. Het is zo'n complex samenstel van

zaken en problemen, dat je in redelijkheid kunt aannemen, dat de coalitie van VVD, D66, CDA en CU er van zijn levensdagen niet meer uit zal kunnen komen. Medelijden met Hugo de Jonge (huisvester en bouwmeester des vaderlands) en Eric van der Burg (chef Rijks tentenkamp), die beiden voor een een onmogelijke taak staan. Het is gênant om te zien hoe partners deze coalitie bij elkaar trachten te houden. Wat daarna? Grootste probleem is een volwaardige opvolger te vinden voor onze goedlachse raspoliticus, groot debater en verbindelaar. Qua dossiers, die onder zijn leiding het daglicht mochten zien – en dit niet konden verdragen – is onder de streep het resultaat beneden alle peil. Dat zweerde maar voort, vier kabinetten lang. Klaas Dijkhoff heeft de politiek verlaten en Edith Schippers noch Sophie Hermans zullen het stemmenkanon kunnen worden dat Rutte gedurende 15 jaar is geweest.

Iets geheel anders: DNB-baas Klaas Knot trompetterde medio april dat wat hem betreft de lonen in BV Nederland fors omhoog konden. Hij dacht aan 5 tot 7%. Dit ligt weliswaar boven het huidige inflatieniveau, maar dat mag volgens Knot de pret niet drukken. Het gaat hier tenslotte om geld van anderen, waaraan de staat forse belastinginkomsten over zal houden. De inflatie zou volgens baas

Klaas door deze loonstijgingen niet verder worden aangewakkerd, iets wat ik overigens sterk betwijfel. Ik ben nog immer de idee toegedaan dat aan stijging van het loon een productiviteitsstijging ten grondslag dient te liggen. Is dit niet het geval, dan lijdt de sector aan de ziekte van Baumol. Het is nu eenmaal zo dat de grootste verwekkers van inflatie de afgelopen jaren de energieprijzen zijn geweest: een externe factor die je niet zonder gevolgen kunt compenseren met een inflatiecorrectie. De staat mocht hier (éénmalig?) de buidel trekken die werd gevuld met geleend geld.

Een stijlloze 'grappenmaker' deze hoogste DNB-baas. Wel veertien jaar lang durft hij de pensioenen van miljoenen Nederlanders het recht op correctie voor inflatie te ontzeggen op basis van het door hem bedachte fenomeen van risicoloze rekenrente. Je maakt op jaarbasis als pensioenfonds een rendement van gemiddeld 7% en je moet van DNB rekenen met het rendement op triple A staatsobligaties (soms minder dan niets). Niet vreemd dat je dan nimmer kunt indexeren.

Maar eens zien wat het bedrag onder de streep wordt als ten langen leste de individuele pensioenpotjes worden ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel.

# 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](http://www.prodef.nl/ledenvoordelen).  
Mailen kan ook: [info@prodef.nl](mailto:info@prodef.nl)

 **GOVIMHB**  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE