

# Trivizier & +

XRcise

Uitleg over  
transitie

VBM leden-  
raadpleging

Bezoek een  
voorlichting!



**Extra editie:**

## Uw toekomstige pensioenstelsel?

jaargang 78 ■ extra editie ■ april 2024

## COLOFON

---

### REDACTIE

Bestuur VBM

### REDACTIEMEDEWERKERS

Daphne de Vos en Peter Visser

### VORMGEVING

Samira Ay

### VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud van redactionele artikelen. Aan de inhoud van de Trivizier/XRcise kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van artikelen alleen na verkregen toestemming van de redactie en met bronvermelding.

### BEZOEKADRES

De Vakbond voor Burger en  
Militair defensiepersoneel VBM  
Ametisthorst 20  
2592 HN Den Haag  
Telefoon 070 3155111

### POSTADRES

De Vakbond voor Burger en  
Militair defensiepersoneel VBM  
Postbus 93037  
2509 AA Den Haag

### E-MAIL

[npcinfo@mijnvbm.nl](mailto:npcinfo@mijnvbm.nl)

### INTERNET

[www.vbm.info](http://www.vbm.info)

 **VBM**  
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel





## Inleiding

U leest nu een bijzondere editie van de Trivizier/XRcise. Een versie die in meerdere opzichten afwijkt van wat u – zeker als u al wat langer lid bent – gewend bent van eerdere digitale versies van onze verenigingsbladen.

Naar goed gebruik maken wij bij het bereiken van een arbeidsvoorwaardenresultaat steeds een digitale versie van de Trivizier/XRcise. De laatste publiceerden we eind vorig jaar met het resultaat van de bespreking in het Sectoroverleg Defensie (SOD) voor een ‘cao’ voor 2024. Deze Trivizier/XRcise is bijzonder, omdat we u niet één document voorleggen maar twee, namelijk een hoofdlijnenresultaat en een zogenaamd transitieplan. Later in deze special leggen wij u uit wat dat voor documenten zijn en wat daarin staat.

Deze editie is ook bijzonder, omdat wij gekozen hebben voor een andere opzet. Normaal nemen we in een speciale arbeidsvoorwaardeneditie van de Trivizier/XRcise het bereikte resultaat op en geven op verschillende onderdelen een nadere toelichting. Zouden we dat nu ook gedaan hebben met het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan, dan zou de speciale editie de omvang van een dun boek hebben. Alleen al de tekst van die twee documenten bedraagt namelijk een kleine honderd A4-tjes. We hebben de keuze gemaakt om het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan apart op onze websites te publiceren. Als u [hier klikt](#) komt u op de relevantie websitepagina terecht.

Deze Trivizier/XRcise is verder bijzonder omdat deze volledig en uitsluitend gaat over één thema, te weten pensioen. We vragen u om uw mening over de uitonderhandelde documenten. Dat we in de vorm van een ledenraadpleging uw mening over pensioen vragen, is een unicum. Het illustreert tegelijkertijd het belang van dit onderwerp. Niet alleen voor gepensioneerden, een voor de hand liggende doelgroep. Nee, het belang voor alle werkenden en vele uitkeringsgenietenden is zeker zo groot. Misschien nog wel groter, omdat het gaat over hun toekomst de komende decennia.

Tot slot is deze Trivizier/XRcise bijzonder, omdat er voor het eerst in de geschiedenis een set afspraken wordt gepresenteerd, die in de kern op twee verschillende onderhandelingstafels tot stand is gekomen. Als het gaat om de ABP-regeling voor alle overheids- en onderwijsmedewerkers met uitzondering van de militairen, dan vinden de besprekingen daarover plaats in de zogeheten Pensioenkamer (PK). Een overlegforum waar

vertegenwoordigers van alle werkgevers en de centrales van overheidspersoneel aan tafel zitten. Als het gaat om de pensioenregeling voor militairen dan vinden de besprekingen plaats aan de SOD-tafel. In dit bijzondere geval is ervoor gekozen om het resultaat van de besprekingen aan de SOD-tafel in het resultaat van de besprekingen aan de PK-tafel te schuiven. Bij instemming in de toekomst zal er namelijk sprake zijn van één basisregeling voor alle overheids- en onderwijsmedewerkers, met voor militairen deels afwijkende en deels aanvullende afspraken. Deze laatste worden expliciet benoemd.

De toelichting in deze Trivizier/XRcise maakt dus geen deel uit van het hoofdlijnenresultaat en/of transitieplan, maar is een door de VBM gemaakte verduidelijking. De VBM legt het resultaat van de besprekingen ter beoordeling aan u voor. U bepaalt of wij uiteindelijk kunnen instemmen. Die vraag leggen wij u in de vorm van een ledenraadpleging voor. Wij roepen u nadrukkelijk op om van uw stemrecht gebruik te maken.

Ieder lid dat in het kiesregister is opgenomen, krijgt op het huisadres een brief met daarin de stemcode om te stemmen. Woont u in het buitenland? Dan kan de bezorging van de brief langer duren. Wij willen u vragen om enig geduld te betrachten. Heeft u na 20 mei 2024 de brief met code nog niet ontvangen, neem dan contact op met [c.lemmers@mijnvbm.nl](mailto:c.lemmers@mijnvbm.nl) o.v.v. uw naam, registratie- of werknemersnummer, dan wel geboortedatum.

## Opmerking VBM

U leest een speciale editie van de Trivizier. Deze editie is, anders dan u gewend bent, een achterbanraadpleging.

## Leeswijzer

Voordat we nader ingaan op de onderhandelingen en de uitkomst daarvan, is het goed enige opmerkingen vooraf te maken. Er ligt een hoofdlijnenresultaat en een transitieplan, een beschrijving van wat de onderhandelaars op de verschillende onderhandelingstafels namens u zijn overeengekomen. Deze uitkomst is opgesteld als een conceptakkoord, ook wel onderhandelaarsakkoord genoemd. Een echt akkoord wordt het echter pas als de achterbannen van alle vakbonden zich hierover in meerderheid positief hebben uitgesproken. Die leveren dan het draagvlak onder de handtekeningen. Om te voorkomen dat keer op keer een voorbehoud moet worden gemaakt, wordt voor de leesbaarheid in de tekst uitgegaan van deze instemming. Maar

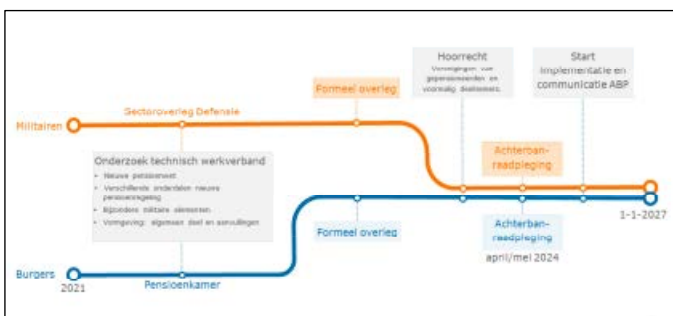
voor alle duidelijkheid; die zal nog wel gegeven moeten worden. Hieronder proberen wij de uitkomst van de onderhandelingen in een iets bredere context te plaatsen. Wij begrijpen heel goed dat dit voor velen nog steeds niet alle vragen beantwoordt, terwijl we wel vragen om een oordeel. Gelukkig hebben we met Defensie en de andere bonden de afspraak kunnen maken om op veel plaatsen in het land gezamenlijk een voorlichting te verzorgen. Daarnaast verzorgt de VBM ook separate bijeenkomsten in het land. Bezoek deze! Zelfs als u persoonlijk geen vragen heeft of die niet durft te stellen. Steeds opnieuw blijkt namelijk dat u kunt leren van de vragen van anderen. Uiteraard kunt u uw vraag ook stellen via [npcinfo@mijnvbm.nl](mailto:npcinfo@mijnvbm.nl). Na elke paragraaf leest u in een iets andere opmaak een korte samenvatting van die paragraaf.

## Opmerking VBM

Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen om niet steeds te spreken over: concept. Tot de leden instemmen, is er evenwel geen akkoord.

## Proces

Met het sluiten van het zogenaamde Pensioenakkoord werd duidelijk dat er een groot aantal veranderingen aan zat te komen rondom het thema pensioen. Eén van de onderwerpen die in het pensioenakkoord werden benoemd, was een ingrijpende herziening van het pensioenstelsel. De wetgever is met de afspraken aan de slag gegaan met het doel de wetgeving zo te veranderen dat er een solide basis werd gelegd voor een pensioenstelsel, waarin het aspect premie centraal staat.



Toen de eerste contouren van de nieuwe wetgeving duidelijk werden, zijn sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) bij vele pensioenfondsen aan de slag gegaan om de regeling bij hun fonds aan te passen aan de komende werkelijkheid. Dat gold ook voor de sociale partners bij de overheid en het onderwijs. Vanaf eind 2020 heeft er periodiek overleg plaatsgevonden. In eerste instantie over de vraag hoe de toe-

komstige regeling eruit zou moeten zien. Later over de vraag hoe van A naar B te komen. Met andere woorden: op welke wijze de bestaande pensioenaanspraken omgezet zouden moeten worden. De zogenaamde transitie.

In de Algemene Inleiding is al aangegeven dat het gesprek op twee overlegtafels heeft plaatsgevonden, namelijk in de Pensioenkamer en in het SOD. Als er aan twee tafels gesproken wordt, leidt dat ook tot twee uitkomsten. Dat is de feitelijke situatie die zich in deze voordoe.

## De nieuwe pensioenregeling:

De Pensioenkamer heeft op 15 december 2023 een hoofdlijnenresultaat bereikt. U vindt dat [hier](#).

In het SOD is er op 27 februari 2024 tussen onderhandelaars een resultaat bereikt. U vindt dat [hier](#).

Met deze twee resultaten ligt de basis voor de toekomstige nieuwe regeling vast.

## De transitie van bestaande pensioenaanspraken per 1 januari 2027:

In zowel de Pensioenkamer als in het SOD is (vervolgens) gewerkt aan een transitieplan, de beschrijving van de weg van A naar B. Daarover hebben de onderhandelaars in de Pensioenkamer op 7 maart 2024 overeenstemming bereikt. In het SOD vond dit op 6 maart 2024 plaats.

Uiteindelijk zijn beide resultaten in elkaar geschoven, waardoor er nu één transitieplan voorligt met een apart hoofdstuk over de overgang van de pensioenaanspraken van de militairen (hoofdstuk 3).

Iemand die vindt dat dit proces al ingewikkeld te volgen is, krijgt nog een extra dimensie voorgeschoteld in het vervolgproces.

In de Wet toekomst pensioenen is bepaald dat na het bereiken van overeenstemming over een (concept-)transitieplan, verenigingen van gepensioneerden en slapers de mogelijkheid geboden moet worden om gehoord te worden over de inhoud van het transitieplan. Deze hoorzittingen hebben deels eind maart, deels begin april 2024 plaatsgevonden. Sociale partners moeten de reactie van die verenigingen wegen bij het vaststellen van het definitieve transitieplan. Zij kunnen (een deel van)

de inbreng overnemen door het concept bij te stellen. Zij kunnen ook (voor een deel) beargumenteerd afstand nemen van de inbreng. Het definitieve transitieplan dat het resultaat van dit proces is, ligt nu klaar. Dat is - samen met de hoofdlijnresultaten - hetgeen waarover de achterban van werkgevers- en werknemersorganisaties zich nu kunnen uitspreken.

Hiermee is het proces echter nog niet afgesloten. Na de sociale partners treedt het pensioenfonds, in dit geval het ABP, nadrukkelijker op de voorgrond. Niet alleen sociale partners hebben immers een rol bij het ontwerpen en vormgeven van een nieuw stelsel. Ook het fonds zelf speelt een prominente rol. Haar afwegingen en besluiten worden vervolgens aan het Verantwoordingsorgaan (VO) voorgelegd. Zoals het er nu uitziet, zal dit gebeuren in de tweede helft van dit jaar. Pas als dit alles is afgerond, is er finale duidelijkheid over het toekomstige pensioenstelsel.

De actualiteit. Het is ons niet ontgaan dat er na de aanvaarding van de Wet toekomst pensioenen een andere politieke werkelijkheid is ontstaan. Die werkelijkheid zou kunnen betekenen dat er door de Kamer andere besluiten genomen worden, dan nu in de wet- en regelgeving zijn vastgelegd. Als dat het geval is, moeten we als sociale partners opnieuw met elkaar het gesprek aangaan over wat dat betekent voor de gemaakte afspraken. Dan zullen we die zo nodig moeten bijstellen. Wij hebben er

echter bewust voor gekozen niet te wachten totdat er duidelijkheid is over die op dit moment onzekere, nieuwe politieke werkelijkheid.

---

### Opmerking VBM

Met de achterbanraadpleging over de bereikte resultaten is het proces om te komen tot een nieuw pensioenstelsel nog niet afgerond

---

## Ledenraadpleging

De leden van de VBM en de BBTV kunnen door deelname aan een ledenraadpleging hun oordeel over het bereikte hoofdlijnenresultaat en het transitieplan kenbaar maken. Deelnemen kan door gebruik te maken van de stemcode die per post op het huisadres zal worden bezorgd. In de begeleidende brief wordt uitgelegd hoe gestemd kan worden. Reacties die op andere wijze, bijvoorbeeld per mail binnenkomen, zijn van harte welkom, maar vormen geen geldige stem.

De ledenraadpleging opent op 13 mei 2024 om 10.00 uur (Nederlandse tijd) en sluit op 27 mei 2024 om 23.59 uur (Nederlandse tijd).

Op 31 mei aanstaande zal in de Algemene Vergadering van de VBM bepaald worden of de leden instemmen met het bereikte hoofdlijnenresultaat en het transitieplan.





# Procedure

**Alle leden van de vereniging VBM en BBTV geven hun persoonlijke oordeel over het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen, of u onthoudt zich van stemmen.**

De leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige **unieke stemcode**, zoals per brief ontvangen, stemmen via het elektronische stembiljet [[www ledenraadplegingvbm.nl](http://www ledenraadplegingvbm.nl)] of door het inzenden van de ingevulde stembrief. Om op de site voor de ledenraadpleging te komen kunt u ook gebruik maken van de link op [www.vbm.info](http://www.vbm.info) of [www.bbtv.nl](http://www.bbtv.nl).

DE VBM/BBTV organiseert meerdere voorlichtingsbijeenkomsten in het land. Deze zijn toegankelijk voor alle leden van de VBM/BBTV. Ook leden van bonden, die net als de VBM/BBTV bij het Ambtenarencentrum zijn aangesloten, zijn welkom. Daarnaast verzorgen Defensie en de defensiebonden verschillende bijeenkomsten op kazernes.

De gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen, maar om het resultaat en het transitieplan toe te lichten.

De stemming start op **13 mei 2024 om 10.00 uur** Nederlandse tijd en sluit op **27 mei 2024 om 23.59 uur** Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het VBM-secretariaat – ontvangen stemmen worden meegewogen voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen stembrieven of verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Op **31 mei 2024** zal tijdens de Algemene Vergadering van de VBM bepaald worden of de onderhandelaars mandaat hebben om namens de VBM/BBTV met het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan in te stemmen.

# Voorlichting

Eind 2023, begin 2024 hebben onderhandelaars van Defensie, de andere overheidswerkgevers en de centrales van overheids-personeel overeenstemming bereikt over meerdere thema's, die de overgang van de huidige pensioenregeling voor overheids- en onderwijspersoneel naar een nieuwe regeling mogelijk moet maken. De gemaakte afspraken zijn vastgelegd in een hoofdlijnenresultaat en een transitieplan.

Graag leggen Defensie, onze zusterorganisaties en wij (nader) uit welke afspraken in het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan staan. Uiteraard horen daar informatiebijeenkomsten bij. Deze gaan we gezamenlijk verzorgen.

Alle geïnteresseerde defensiemedewerkers kunnen op één van deze defensielocaties komen luisteren naar onze gezamenlijke toelichting en daar hun vragen stellen. Op deze bijeenkomsten kan niet gestemd worden over het resultaat.



Daarnaast organiseert de VBM op onderstaande plaatsen in het land voorlichtingssessies voor leden (die niet bij een gezamenlijke defensievoorlichting aanwezig kunnen zijn) en voor leden van bonden, die net als de VBM, aangesloten zijn bij het Ambtenarencentrum.

**West-Nederland**  
dinsdag 23 april, 19.30 uur  
Dorpscentrum Oegstgeest  
Lijtweg 9, Oegstgeest

**Noord-Nederland**  
Maandag 6 mei, 20.00 uur  
Van der Valk Hotel Assen  
Balkenweg 1, Assen

**Oost-Nederland**  
donderdag 25 april, 20.00 uur  
Van der Valk Hotel Hengelo  
Bornsestraat 400, Hengelo

**Zuidwest-Nederland**  
Woensdag 8 mei, 20.00 uur  
Fletcher Hotel Trivium  
Trivium 72, Etten-Leur

**Noordwest-Nederland**  
woensdag 1 mei, 19.30 uur  
De Dukdalf  
Hoofdgracht 4, Den Helder

**Zuidoost-Nederland**  
Woensdag 15 mei, 20.00 uur  
Fletcher Kloosterhotel  
Willibrordhaeghe  
Vlierdenseweg 109, Deurne

**Midden-Nederland**  
Donderdag 2 mei, 20.00 uur  
Fletcher Hotel Oud London  
Woudenbergseweg 52, Zeist.

Op 17 mei 2024 om 14.00 uur organiseren we daarnaast nog een webinar voor geïnteresseerde leden. U wordt nog geïnformeerd over de wijze waarop u daaraan kunt deelnemen.

P.S. Bij het verschijnen van deze Trivizier/XRcise zijn nog niet alle locaties, data en tijdstippen bekend. Hierdoor staan dus niet alle bijeenkomsten hier vermeld. Via onze websites zullen wij bekendheid geven aan nieuwe of gewijzigde locaties of tijdstippen.

Wij adviseren u de websites regelmatig te raadplegen!

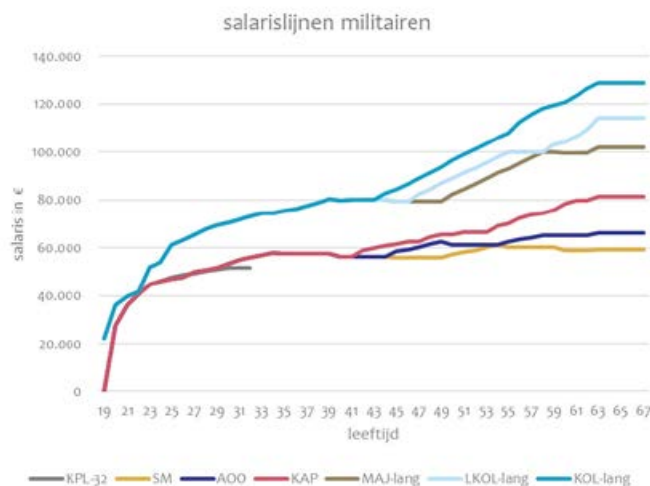
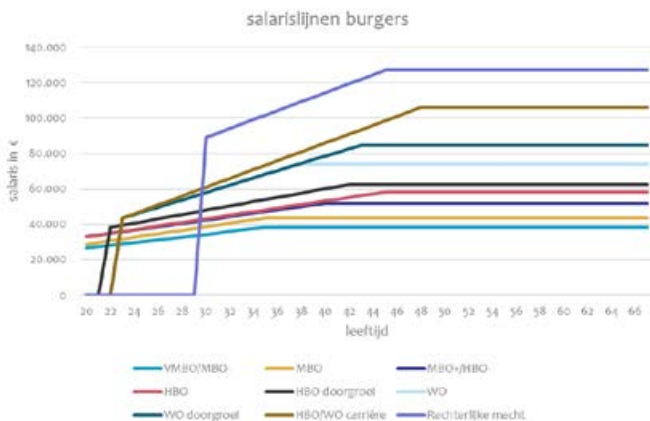


## Inleiding

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen (WTP). Deze wet is vervolgens op 1 juli 2023 in werking getreden. Met de inwerkingtreding van de wet komt er een voorlopig (zie paragraaf Proces) einde aan de onduidelijkheid over de inhoud en vorm van de wetgeving over een nieuw pensioenstelsel. Dat er een nieuw stelsel ter vervanging van het bestaande stelsel gaat komen is helder; er is geen sprake meer van een keuze tussen handhaving van het bestaande stelsel of de introductie van een nieuw stelsel.

Wij zouden de WTP, ondanks haar omvang, overwegend willen typeren als een raamwet. Een wet die soms heel duidelijk is over hoe het precies moet, maar vaak alleen maar een kader schetst, grenzen definieert, waarbinnen sociale partners en pensioenfondsen eigen invullingen kunnen overeenkomen.

De WTP brengt onmiskenbaar grote veranderingen met zich mee. Om de effecten van het nieuwe stelsel in beeld te brengen zijn verschillende carrièrepatronen gedefinieerd.



Zo is het een gegeven dat voortaan alle Nederlandse pensioenregelingen premieregelingen worden [Klik hier](#) voor het verschil met de huidige ABP-regeling

Zo wordt het nabestaandenpensioen voortaan niet meer afgeleid van de pensioengrondslag, maar van het inkomen.

Zo krijgt voortaan elke deelnemer een pensioenpot. Daarin zit het door de deelnemer en zijn/haar werkgever ingelegde premiegeld en het rendement daarop. Gevolg hiervan kan zijn dat onzekerheid over een stabiel pensioen groter wordt. Van de andere kant, in het huidige stelsel was de uitkering weliswaar heel stabiel, maar bleef pensioenindexatie (aanpassing aan de prijsstijgingen) jarenlang achterwege doordat regels dit niet toelieten.

Dan het invaren. Dit betekent dat de waarde van bestaande aanspraken wordt overgebracht naar de pensioenpot. De wet gaat ervan uit dat invaren de default is (het uitgangspunt dat van toepassing is, tenzij zwaarwegende argumenten tegen pleiten).

Veel van het bestaande stelsel blijft echter ook op de een of andere wijze behouden. Er komt duidelijk geen aardverschuiving die al het oude omverduwt.

De stelselwijziging brengt soms wel verandering teweeg in het pensioen dat iemand gaat krijgen of krijgt. Er is echter zeker geen versoering beoogd. Sterker nog, daar waar mogelijk is juist geprobeerd sneller een verbetering te realiseren. In de uitwerking is het uitgangspunt geweest om een gelijk pensioenniveau en een gelijke kans op het behalen van dat niveau te realiseren. Solidariteit en collectiviteit blijven belangrijke uitgangspunten en de huidige verplichtstelling blijft behouden.

Pensioenfondsen blijven pensioenregelingen collectief uitvoeren en collectief beleggen. Zij hebben de opdracht om voor alle deelnemers en gepensioneerden hun best te doen om goede rendementen te halen, binnen acceptabele risico's.

In een inleidende paragraaf past ook een opmerking over de bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling. Het ontwerpen en invullen van een nieuwe pensioenregeling is immers een proces waarbij verschillende actoren betrokken zijn. De WTP kent aan die verschillende partijen verantwoordelijkhe-

# NIEUW PENSIOENCONTRACT

den toe. Zo gaan volgens de wet de sociale partners over de doelen die met een solidariteitsbuffer gediend worden, maar gaat het bestuur van in dit geval het ABP over de vul- en uitnameregels. Bijvoorbeeld: hoeveel geld stoppen we erin, hoeveel geld geven we aan elk doel uit? Uiteraard is dit tijdens de onderhandelingen veel minder zwart/wit ingevuld. In een goede samenwerking is gebouwd aan de afspraken die er nu liggen.

Bijgaand overzicht hiernaast geeft de verantwoordelijkheidsverdeling in grote lijnen weer.

## Samenvatting

Er komt een nieuw pensioenstelsel. De WTP geeft daarvoor de kaders. Er is dus voor de toekomst geen keuze. Uitgangspunt van de wetgever is dat bestaande aanspraken overgaan naar het nieuwe stelsel.

Ankerpunten van het bestaande stelsel, zoals solidariteit en collectiviteit, blijven behouden. De verandering beoogt geen verschraving van de ambitie en de kans om die te halen.

Er is een verantwoordelijkheidsverdeling. Niet alles behoort tot het domein van het fonds of de sociale partners.

	Soc. partners	ABP
<b>I.a. Arbeidsvoorwaarde pensioen</b>		
• Contracttype, keuze tussen solidaire en flexibele premieregeling.	•	
• Pensioendoelstellingen, en daaruit de arbeidsvoorwaardelijke toezegging in termen van spaarpremie en risicodekkingen.	•	
• Pensioendoelstellingen, en daaruit de arbeidsvoorwaardelijke toezegging in termen van spaarpremie en risicodekkingen.	•	
<b>I.b. Inrichting pensioencontract</b>		
• Risicohouding o.b.v. risicopreferentieonderzoek.		•
• Beleggingsbeleid.		•
• Toedeelregels van beschermings- en overrendement.		•
• Evenwichtige invulling van de solidariteitsreserve.		•
• Projectierendement.		•
• Spreiden van schokken.		•
<b>II. Transitie</b>		
• Invaren bestaande pensioenen (verzoek en besluit).	•	•
• Keuze voor standaardmethode of value based asset-methode voor omrekenen vermogen.		•
• Keuze voor spreidingstermijn standaardmethode.	•	•
• Initiële vulling solidariteitsreserve / compensatiedepot (verzoek en besluit).		•
<b>III. Compensatie</b>		
• Benodigde compensatie.	•	
• Financiering van compensatie (verzoek en besluit).	•	•

## Solidair of flexibel

Eén van de eerste onderwerpen, die in het overleg zijn opgepakt, is de aard van het toekomstige contract. De overeenkomsten en verschillen.

In het pensioenakkoord en de Wet toekomst pensioenen wordt een keuze geboden tussen twee nieuwe contractvormen. Initieel werd de één aangeduid als het Nieuwe Pensioencontract en de ander als de Verbeterde Premiereregeling. Deze duidingen zijn inmiddels naar de achtergrond verdwenen; nu wordt gesproken over de solidaire en de flexibele regeling. Beide contracten kennen overeenkomsten, maar ook essentiële verschillen.

### Overeenkomsten tussen beide nieuwe contractvormen

Beide contractvormen betreffen een premiereregeling en geen uitkeringsregeling. In het nieuwe pensioenstelsel vormt de premie de nieuwe toezegging. Voor de huidige ABP-regeling is dat de hoogte van de uitkering. Bij een premiereregeling is de hoogte van de premie die wordt betaald bekend, maar omdat deze wordt belegd, is de opbrengst niet zeker. Met de opbrengst van de beleggingen wordt een pensioenuitkering aangekocht. Bij een uitkeringsovereenkomst wordt op basis van een bepaalde formule vastgesteld op welk pensioen de deelnemer recht heeft, de aanspraak. De premie wordt van de aanspraak afgeleid.

Voor beide contractvormen geldt ook dat de premie niet afhankelijk is van de leeftijd van de deelnemer. Op dit punt verandert er dus niks ten opzichte van de huidige situatie.

Onveranderd blijft ook dat er gemeenschappelijk wordt belegd. In beide nieuwe contractvormen wordt een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. De ontwikkeling daarvan wordt in de vorm van een normaal, goed of slecht weer-scenario duidelijk gemaakt in de communicatie.

Beide contractvormen maken bij beleggen maatwerk naar leeftijd in beleggingsrisico en rendement mogelijk. Dat geldt ook voor de mogelijkheid om in de uitkeringsfase schokken te spreiden. Bekende begrippen in het huidige stelsel, zoals dekingsgraad en rekenrente, komen in het nieuwe pensioenstelsel te vervallen. De premie en het daarmee behaalde rendement bepalen uiteindelijk de hoeveelheid geld in de pensioenpot. Om duidelijk te maken wat de te verwachten pensioenuitkering is, wordt een nieuw begrip belangrijk: het projectierendement.

Dat is het verwachte rendement in de komende jaren.

### Verschillen tussen beide nieuwe contractvormen

Grote verschillen tussen beide contractvormen bestaan er op het gebied van de solidariteit, keuzevrijheid, transparantie, de toedeling van rendement en de hoogte van het verwachte pensioen.

De flexibele regeling kent het zogenaamde lifecycle-principe. Iedere leeftijd heeft een andere beleggingsmix, met als vast kenmerk dat het beleggingsrisico afneemt naarmate de leeftijd stijgt. De deelnemer kan kiezen voor een eigen beleggingsprofiel.

Binnen de flexibele regeling is er nog een andere keuze mogelijk, namelijk dat de deelnemer kan kiezen tussen een variabel pensioen bij het pensioenfonds of een vast pensioen bij een verzekeraar. De opbouw en uitkeringsfase zijn gescheiden grootheden. Met de opbouw bij het fonds kan de deelnemer naar een verzekeraar om daar een pensioenuitkering in te kopen. Veel persoonlijke keuzevrijheid dus.

Binnen de solidaire regeling bestaan deze keuzemogelijkheden niet. Er is één beleggingsprofiel en er is één collectief. De opbouw en de uitkeringsfase vormen één geheel. Dat laatste vertaalt zich in het gegeven dat de uitkering per definitie variabel is. Bij een variabel pensioen wordt met het pensioenkapitaal ook na pensionering doorbelegd en is de hoogte van het levenslange pensioen onzeker; de hoogte van de uitkering wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. Bij een vast pensioen wordt het pensioenkapitaal op het moment van pensionering omgezet in een levenslang pensioen. Je ontvangt dan een vaste maandelijkse uitkering. Het feit dat in de flexibele regeling sprake is van één beleggingsmix, wil niet zeggen dat geen rekening met de leeftijd van de deelnemer wordt gehouden. Daar waar in de flexibele regeling de deelnemer kiest, is het in de solidaire regeling zo dat er binnen het fonds verdeelregels worden opgesteld en gehanteerd. Deze zorgen ervoor dat het rendement op een verschillende manier aan een jongere of een oudere deelnemer wordt toebedeeld. De jongere krijgt relatief meer rendement toebedeeld dan de oudere, omdat de oudere in redelijk veilige, maar minder renderende waarden (bijvoorbeeld obligaties) zit. Sterker nog, voor de flexibele regeling geldt een leenrestrictie. Jongeren mogen niet meer dan 100% van hun gespaarde pensioenvermogen beleggen. Ze kunnen dus niet 'lenen' uit het gespaarde vermogen van ouderen. In een systeem van eigen

potjes en eigen keuzes is dat ook logisch. In de solidaire regeling bestaat deze beperking niet. Hierdoor kan de jongere dus meer rendement maken.

Van het solidaire stelsel maakt een solidariteitsreserve intrinsiek deel uit. De solidariteitsreserve kan wettelijk gezien een omvang hebben van 0 tot 15% van het fondsvermogen. Deze kan worden gevoed uit de premie. Dat mag echter niet meer dan 10% zijn. Een andere bron kan het rendement zijn. Op de wijze waarop de reserve wordt opgebouwd en verdeeld **komen we later terug**. Van de flexibele regeling maakt een solidariteitsbuffer geen standaard deel uit. Doel van de solidariteitsreserve is om het risico tussen generaties te regelen.

## Solidariteit belangrijk

De onderhandelaars hebben na de nodige discussies de conclusie getrokken dat de koers gericht moest worden op de solidaire regeling. Daarvoor zijn een groot aantal redenen aan te dragen.

De flexibele regeling heeft zonder twijfel de charme van een ruime mate van transparantie en persoonlijke keuzevrijheid. De deelnemer kan uit veel kiezen en wat op basis daarvan met zijn/haar (verwacht) pensioen gebeurt, kan op individueel niveau duidelijk worden gemaakt. Daar staat echter tegenover dat ervaring en onderzoek leert dat de mens graag gekozen wil hebben, maar niet wil kiezen. De overgrote meerderheid volgt de standaard.

Keuzevrijheid leidt bovendien tot een behoorlijke mate van keuzestress en zeker niet altijd tot betere beslissingen. Wij vinden een andere vorm van keuzevrijheid dan in de opbouw – gaan we bijvoorbeeld defensief of offensief beleggen – belangrijker, namelijk: kan de deelnemer op het juiste moment een keuze maken voor een pensioenuitkering die aansluit bij zijn situatie en behoeften? Kan gekozen worden voor een deeltijdpensioen, kan de (on)gehuwde zijn nabestaandenpensioen omzetten in ouderdomspensioen, etc.?

Transparantie en keuzes leiden bovendien tot een behoorlijk grote zorgplicht voor het fonds en dat heeft ook een prijs. Als VBM/BBTV hechten we grote waarde aan solidariteit. In de flexibele regeling staat het individu voorop. In de solidaire regeling is dat de verbondenheid van en tussen groepen. De solidariteitsreserve is daarvan een mooi voorbeeld. In de flexibele regeling kan deze weliswaar ingebouwd worden, maar als dat gebeurt, wordt op zijn zachtst gezegd ook een

voortdurende discussie tussen de collectiviteit en het individu ingebouwd. Hoe kan je individuen allerlei keuzemogelijkheden bieden, maar op het moment dat de (niet gewenste) effecten zichtbaar worden, een beroep doen op de collectiviteit? Hoort niet bij verkeerd uitvallende individuele keuzes dat je ook zelf op de blaren zit?

Het huidige pensioenstelsel is – ondanks alles – één van de betere in de wereld. De verplichtstelling draagt daaraan bij. Beide contractvarianten gaan ook uit van handhaving van deze verplichtstelling; als je bij werkgever X of Y werkzaam bent, dan bouw je pensioen op bij het pensioenfonds van die onderneming of de sector waarin het bedrijf is aangesloten. Er zijn echter deskundigen die wijzen op de mogelijkheid dat de EU-regelgeving de verplichtstelling onder de flexibele regeling zou kunnen uittrekken. Keuze voor die variant – zeker die zonder solidariteitsreserve – levert daarom een risico op. Als centrale willen wij het risico dat de komende tijd het fundament onder onze contractkeuze uitgeslagen wordt, niet nemen.

Een meer kwantitatief argument voor de solidaire regeling is de hoogte van de vermoedelijke pensioenopbouw. Berekeningen laten zien dat de solidaire regeling leidt tot een hoger verwacht pensioen dan de flexibele regeling. Bij slecht weer niet slechter dan de flexibele regeling en met een kleinere kans op verlaging. Alles afgezet tegen de regeling zonder solidariteitsreserve. Tegenover de kleinere kans staat dat de omvang van een eventuele verlaging in het solidaire contract groter is.

---

## Samenvatting

Onderhandelaars hebben gekozen voor een solidaire, toekomstige pensioenregeling.

Deze past beter bij de doelgroep. De voordelen van deze variant zijn groter dan die van de andere variant, de flexibele regeling.

## Het ouderdomspensioen

In het nieuwe pensioenstelsel wordt nog steeds ouderdomspensioen opgebouwd. Voor dit pensioen **betalen zowel de werkgever als de medewerker premie**. De verhouding waarin dit gebeurt (70% voor de werkgever en 30% voor de werknemer) wijzigt niet. Dit lijkt op het eerste oog te suggereren dat er weinig verandert, maar dat is onjuist.

De belangrijkste verandering is wel dat in de nieuwe regeling

# NIEUW PENSIOENCONTRACT

---

niet langer pensioenaanspraken worden opgebouwd, maar een persoonlijk pensioenvermogen. Dat vermogen groeit in de loop der tijd door premie-inleg en rendement, dat door het pensioenfonds op het ingelegde geld wordt gemaakt. Rendement is niet ieder jaar positief, toont het verleden aan. Een negatief rendement zou ertoe kunnen leiden dat het pensioenpotje in een bepaald jaar ook kan dalen. Gelukkig toont het verleden aan dat schommelingen altijd bestaan, maar dat over een langere periode terugkijkend de rendementsontwikkeling altijd positief is geweest en vele malen beter dan het aanhouden van een spaarpotje. Bovendien zijn in het nieuwe stelsel maatregelen genomen om dergelijke schommelingen zoveel mogelijk te beperken. Zo wordt het effect van renteschommelingen zoveel mogelijk uitgebalanceerd door de toekenning van een zogenaamd **beschermingsrendement** en wordt er voor slechtere tijden een buffer gevormd en aangehouden, de **solidariteitsbuffer**.

Bij het bereiken van de pensioendatum wordt het opgebouwde vermogen, het geld in het potje, gebruikt om een variabele pensioenuitkering aan te kopen. Variabel wil zeggen dat deze nog steeds kan veranderen. Hopelijk een positieve, maar een negatieve verandering kan, ondanks alle maatregelen om dat risico zo klein mogelijk te laten zijn, zich nog steeds voordoen. Eén van de moeilijkste aspecten om te bevatten is wat er met de inleg van de premie gebeurt. Zoals opgemerkt betaalt in de toekomst iedere deelnemer eenzelfde premiepercentage. Dat lijkt geen verandering ten opzichte van het huidige stelsel. Toch is die er. Een belangrijk punt van kritiek op het huidige stelsel is dat jonge en oude deelnemers eenzelfde premie betalen (de doorsneepremie genoemd), terwijl de premie van de jonge deelnemer veel langer rendeert dan de premie-inleg van de oudere deelnemer. De huidige doorsneepremie zorgt er dus voor dat de jongere deelnemer relatief te veel premie betaalt en de oudere deelnemer relatief te weinig premie. De jongere deelnemer subsidieert als het ware de oudere deelnemer. In het toekomstige stelsel mogen pensioenfondsen geen doorsneepremie meer hanteren.

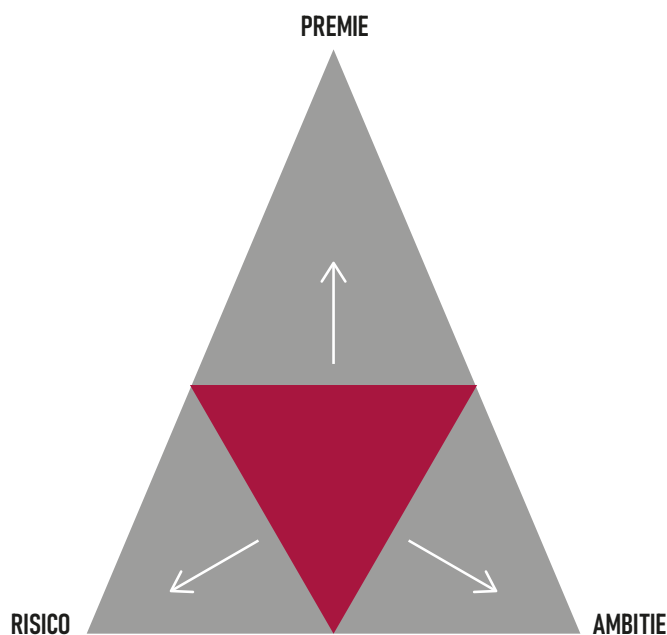
Met de beschikbare premie bouwt iedere deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen op. De subsidiëring van de oudere deelnemer stopt. Door de lange beleggingshorizon van jongeren bouwen zij bij een gelijke premie meer pensioen op dan ouderen. Dit heet degressieve pensioenopbouw.

De wijziging van doorsneepremie naar een vlakke premie creëert wel een uitdaging voor de transitie. Omdat de wetgever de overstap verplicht heeft, ontstaat de situatie dat de oudere werknemer van nu, toen hij/zij nog jong was, de oudere van het verleden gesubsidieerd heeft. Na de switch subsidieert de jongere de oudere van nu niet meer. Sterker nog, de opbouw van de oudere wordt relatief lager dan het geval was als de doorsneesystematiek niet was beëindigd. **Verderop** wordt aangegeven hoe hiermee wordt omgegaan; hoe deze categorie deelnemers tegemoet wordt gekomen.

## Premie

In zowel het solidaire pensioenstelsel als het flexibele pensioenstelsel ligt de premie vast. De hoogte van het ouderdomspensioen en het nabestaandepensioen na pensionering is het resultaat van de ingelegde premies en het behaalde beleggingsrendement.

In het hoofdlijnenresultaat is verwoord dat de premie 27,2 % bedraagt. Dit lijkt een enigszins arbitrair gekozen bedrag. Het had ook 25% of 29% kunnen zijn. Toch zit er wel degelijk een redenering onder. Daarvoor is het belangrijk te weten dat er een zogenaamde premiedriehoek bestaat, waarvan de punten zijn: premie, pensioendoel (ambitie) en kans (risico) op behalen van het premiedoel.



Hoe hoger het pensioendoel, hoe hoger de premie moet zijn om dat doel te behalen of hoe kleiner de kans dat het doel wordt gehaald. Hoe groter de kans om een doel te behalen, hoe hoger de premie moet zijn of hoe lager het niveau van het doel. In het huidige pensioenstelsel is de ambitie om een pensioen van 80% van het middelloon te behalen bij een diensttijd van 43 jaren. Dezelfde doelstelling hebben sociale partners bij het toekomstige stelsel voor ogen. En de derde factor dan? De kans. Uitgangspunt is dat deze 65% bedraagt, maar immer in de bracket 60% tot 70% valt. Daarmee komt de kans in de toekomst iets hoger uit dan in het huidige stelsel.

Anders dan nu het geval is – de premie wordt elk jaar opnieuw vastgesteld – wordt de spaarpremie in de toekomst meerjarig vastgelegd. In beginsel telkens voor een periode van 5 jaren. Een voorspelbare premie is niet alleen voor de overheidswerkgevers van belang – die daar jarenlang op gedrukt hebben – maar ook voor de deelnemer. Waarom dan ‘in beginsel’? Omdat er nu voor gekozen is om de premie voor 3 jaar vast te zetten, namelijk van 1 januari 2027 tot 1 januari 2030. Omdat nu besluiten genomen moeten worden, wordt daarmee eigenlijk 6 jaar vooruitgekeken in plaats van de 5 in de stabiele toekomstige situatie. In grillige omstandigheden kan de wereld er in korte tijd anders komen uit te zien. Daarom hebben sociale partners afgesproken om eind 2026 het badwater (opnieuw) te temperen om te zien of de kans binnen de bandbreedte nog realistisch haalbaar is.

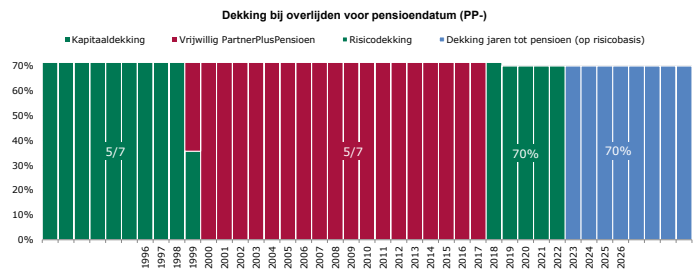
Van de spaarpremie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen na pensionering (24,8%, het overgrote deel van de eerdergenoemde 27,2%) moet de premie voor de risicogedekte pensioenvormen (arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen voor pensioendatum) onderscheiden worden. Deze premie (niveau 2023: 2,4%) wordt wel jaarlijks bekeken en zo nodig bijgesteld, omdat deze rente- en risicogevoelig(er) is.

## Samenvatting

De premie van de nieuwe pensioenregeling wijkt voor de eerste jaren nagenoeg niet af van de huidige premie. De toekomstige premie wordt grotendeels meerjarig vastgezet. Voor een klein deel kan deze jaarlijks veranderen.

## Nabestaandenpensioen

Een van de grotere veranderingen van de Wet toekomst pensioenen betreft het nabestaanden- en wezenpensioen. Bij overlijden van een (gewezen) medewerker zorgt het nabestaandenpensioen voor een inkomensaanvulling voor de achterblijvende partner en eventuele kinderen. Met de aanpassingen van het nabestaanden- en wezenpensioen wordt beoogd de achterblijvers financieel beter te beschermen.



Het nabestaandenpensioen bestaat uit:

- Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum
- Nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum

De voorbije decennia is het nabestaandenpensioen bij het ABP vaak gewijzigd. Er is in de loop der jaren een lappendeken van regels tot stand gebracht, die zien op verschillende periodes en verschillende vormen van financiering.

De wijzigingen die voortvloeien uit de Wet toekomst pensioenen zorgen ervoor dat van dit ingewikkelde stelsel afscheid genomen kan worden. Het wordt een stuk eenvoudiger en overzichtelijker (transparanter), waarbij er voor velen gesproken kan worden van een verbetering ten opzichte van het huidige stelsel.

## Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensioendatum

Als iemand overlijdt na de pensioendatum, dan stopt het ouderdompensioen. Vaak gaat dan een pensioenuitkering in voor de nabestaande. Dit blijft ook zo in het nieuwe pensioenstelsel. Nu is het ABP-Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering 70% van het ouderdompensioen dat uitgekeerd wordt. In de nieuwe pensioenregeling wijzigt dat niet. Het kapitaal dat door premie-inleg en rendementontwikkelingen gespaard wordt, dient er mede voor dat de achterblijvende partner kan blijven rekenen op een adequaat nabestaandenpensioen van 70%. Doordat in het nieuwe stelsel een kapitaal gespaard wordt, ontstaat misschien het idee dat iemand mogelijk op een bepaald moment geen pensioen meer

krijgt. Simpelweg omdat de pot leeg is. Dit is een onterechte vrees. Het nieuwe pensioenstelsel is gebouwd op solidariteit en dat betekent dat de collectiviteit een bijdrage levert. Voor het geval dat de algemene levensverwachting boven verwachting stijgt, is in de **solidariteitsreserve** een voorziening getroffen om een dergelijk effect op te vangen. Uw nabestaande krijgt tot diens overlijden een nabestaandepensioen.

In het huidige stelsel is de mogelijkheid opgenomen dat een deelnemer vlak voor zijn/haar pensionering besluit om het nabestaandepensioen geheel (bijvoorbeeld als alleenstaande) of gedeeltelijk (bijvoorbeeld omdat de partner voldoende eigen inkomsten heeft) uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Ook in het nieuwe stelsel kan er uitgeruild worden tussen nabestaanden- en ouderdomspensioen.

## **Nabestaandepensioen bij overlijden vóór de pensioendatum**

Het nabestaandepensioen na pensionering wijzigt qua aanspraken niet, maar de veranderingen in het nabestaandepensioen vóór de pensioendatum zijn betekenisvol.

Anders dan nu, wordt het nabestaandepensioen in de toekomst volledig afgeleid van het inkomen en niet meer van de pensioengrondslag. De hoogte van dit nabestaandepensioen is in het nieuwe pensioenstelsel dus een percentage van het laatste pensioengevend inkomen dat de overledene verdiende. De uitkering is in het nieuwe stelsel niet meer afhankelijk van het aantal jaren dat de overledene heeft gewerkt, maar alleen van zijn pensioengevend salaris op het moment van overlijden.

Er is nog een tweede belangrijke verandering. In het verleden werd in sommige periodes voor nabestaandepensioen voor pensioendatum gespaard en daarmee een kapitaal opgebouwd. Er zijn ook periodes geweest dat de financiering van dit nabestaandepensioen geschiedde op risicobasis. Iedere deelnemer betaalde een stukje premie om de uitkeringen in dat jaar te kunnen betalen. De wetgever heeft nu beslist dat er voortaan maar één systeem is, namelijk risicodekking.

In het nieuwe pensioenstelsel krijgt de partner van degene die voor pensioendatum overlijdt, alleen een nabestaandepensioen indien de overledene op het moment van overlijden in dienst was bij een bij het ABP aangesloten werkgever. De wetgever heeft het mogelijk gemaakt om in de toekomst een nabestaandepensioen toe te kennen van maximaal 50%.

Dit is een van de voorbeelden waarom in de inleiding over een kaderwet is gesproken. 'Maximaal' betekent immers dat men in de onderhandelingen ook op een lager percentage kan uitkomen.

Dat geldt ook voor het ABP. In het resultaat is vastgelegd dat voor het ABP in de toekomst een percentage van 41% zal gelden voor alle overheids- en onderwijsmedewerkers, met uitzondering van de militairen. Voor hen is het percentage 43%. Zoals eerder al vermeld, wilden sociale partners een achteruitgang ten opzichte van het huidige stelsel voorkomen. Daarin ligt de verklaring voor het verschil besloten.

Een lezer met enig verdiepte kennis zou kunnen opmerken: dat is raar. In het huidige stelsel is de partneruitkering toch 70% van het ouderdomspensioen? Dat is toch meer dan 41% of 43%? Op het eerste oog een juiste constatering, maar doordat in de toekomst het percentage van het inkomen en niet meer van het inkomen minus de franchise (de pensioengrondslag) wordt genomen, klopt de stelling niet. Sterker nog, de rekenvoorbeelden die gemaakt zijn, laten zien dat de daadwerkelijke uitkering (soms aanzienlijk) hoger uitvalt dan in het huidige stelsel. Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige pensioenregeling!

## **Wezenpensioen**

Ook het wezenpensioen gaat veranderen. In lijn met de hiervoor beschreven keuzes rondom het nabestaandepensioen, hebben de onderhandelaars het wezenpensioen als volgt vormgegeven:

- Bij overlijden vóór pensioeningang: 14% van het pensioengevend inkomen voor volle wezen en 7% voor halfwezen. Voor (half)wezen van militairen bedragen deze percentages 16% respectievelijk 8%.
- Bij overlijden na pensioeningang: 28% van het ouderdomspensioen voor volle wezen en 14% voor halfwezen.

De uitkering loopt door tot het bereiken van de leeftijd van 25 jaar. Anders dan nu is er geen maximering meer van het aantal wezen.

Eerder werd vermeld dat in het verleden het nabestaandepensioen op verschillende manieren gefinancierd werd. Soms geschiedde dat door middel van kapitaaldekking, hetgeen impliceert dat een deel van de ABP-populatie een 'gespaard potje' heeft. Dit gaat niet verloren, maar wordt in voorkomend geval bovenop de hiervoor omschreven partneruitkering uitgekeerd.

## Samenvatting

Zowel het partner- als het wezenpensioen worden in het nieuwe stelsel afgeleid van het inkomen. Daardoor zijn deze ten opzichte van het huidige pensioen in de toekomst beter. Opgebouwde aanspraken blijven behouden en worden in voorkomend geval bovenop de nieuwe aanspraak uitgekeerd.

## Arbeidsongeschiktheidspensioen

Als een defensiemedewerker als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen, dan bestaat er onder voorwaarden recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering; vroeger de WAO, nu de WIA. Het UWV betaalt die uitkering in beginsel tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd uit.

In het ABP-pensioenreglement voor burgerambtenaren is een aanvullende uitkering geregeld tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid, het ABP-Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP). Gedurende de periode dat recht bestaat op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, bestaat ook aanspraak op het ABP-AOP. De hoogte van deze aanvulling hangt af van het percentage van arbeidsongeschiktheid.

Voor militairen geldt een vergelijkbare aanvullende pensioenvoorziening bij arbeidsongeschiktheid. Deze is echter geen onderdeel van het ABP-pensioenreglement, maar apart vormgegeven in het Besluit aanvullende arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsvoorzieningen militairen. In dit besluit zijn ook andere aanvullende voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en invaliditeit geregeld die verband houden met de bijzondere positie van de militair.

Wat wijzigt er niet? De voorzieningen die samenhangen met de bijzondere positie, zoals het invaliditeitspensioen en de invaliditeitsverhoging, blijven onaangepast. Het nieuwe pensioenstelsel gaat niet over die bijzondere aanspraken. Ook wordt voor de militair de huidige vormgeving gecontinueerd. Het AOP voor de militair gaat vooralsnog geen integraal onderdeel van de ABP-regeling vormen. In het Sectoroverleg Defensie is wel afgesproken dat Defensie en de bonden gaan bekijken of een overbrenging van het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen, niet van het aanvullende deel verband houdende met de bijzondere positie, alsnog mogelijk is. En zo ja, onder welke voorwaarden. Dit onderzoek moet voor 1 januari 2026 zijn afgerond.

De introductie van een nieuw pensioenstelsel brengt nagenoeg geen wijzigingen met zich mee als het gaat om de hoogte van de uitkering. Het AOP kent nu een risicodekking. Die blijft bestaan. Ook onder het nieuwe stelsel zullen er (gescheiden) verschillen in premiehoogte blijven bestaan. Deze is en blijft immers afhankelijk van de mate van instroom in de arbeidsongeschiktheid in de verschillende overheids- en onderwijssectoren (Rijk, Politie, Defensie, primair onderwijs, etc.).

## Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Als een defensiemedewerker (burger of militair) op basis van arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen en aanspraak heeft op een AOP, dan geldt een premievrije pensioenopbouw (PVAO). Dit houdt in dat tijdens arbeidsongeschiktheid pensioen wordt opgebouwd, zonder dat daarvoor pensioenpremie betaald hoeft te worden.

Momenteel geldt voor burgermedewerkers een maximaal opbouwpercentage van 50%, indien er geen sprake is van een dienstongeval en/of erkende beroepsziekte en van 100% als hiervan wel sprake is.

Voor militairen bedraagt het huidige maximale opbouwpercentage 70%. Wanneer de arbeidsongeschiktheid het directe gevolg is van een dienstongeval of een erkende beroepsziekte, bedraagt het maximale opbouwpercentage 100%.

Tot de tussen onderhandelaars gemaakte afspraken behoort het continueren van deze premievrije opbouw en wel met dezelfde huidige percentages als hiervoor omschreven.

## Samenvatting

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wijzigt in het nieuwe stelsel nagenoeg niet ten opzichte van de huidige situatie. Het bestaande verschil in premievrije opbouw tussen militairen en burgermedewerkers blijft behouden.

## Solidariteitsreserve

In het hoofdlijnenresultaat hebben sociale partners de keuze gemaakt voor de solidaire regeling. Deze keuze betekent dat deelnemers minder keuze hebben om hun pensioen naar eigen inzicht op te bouwen en vorm te geven. Zo kunnen ze niet zelf kiezen of ze beleggen in aandelen (en zo ja in welke) en/of in obligaties of andere vastrenderende waardes. Door



sommigen wordt dit als een nadeel gezien. De voordelen van het solidaire contract wegen daartegen echter ruim op. Eén van de belangrijke elementen die deze solidariteit vorm en inhoud geeft, is de zogenaamde solidariteitsreserve. Simpel gezegd is dat een deel van het vermogen dat in kas gehouden wordt om in slechte tijden gebruikt te worden.

In de paragraaf die gaat over de **verantwoordelijkverdeling** werd al aangegeven dat de overheids- en onderwijswerkgevers en de werknemersorganisaties bepalen wat de doelen zijn waaraan de solidariteitsreserve besteed kan worden, maar dat het ABP-bestuur nader bepaalt hoe deze reserve gevuld wordt en op welke wijze in voorkomend geval gelden aan deze buffer onttrokken kunnen worden.

Sociale partners hebben de volgende doelen gesteld:



- negatieve vermogens in de opbouwfase voorkomen;
- tekorten of overschotten in de operationele reserve opvangen;
- nominale verlagingen van uitkeringen beperken;
- negatief overrendement compenseren (als het totaal behaalde beleggingsresultaat negatief is na aftrek van toegekende beschermingsrendementen);
- het risico delen dat we met zijn allen gemiddeld ouder worden dan verwacht (demping van macro langleven risico).

## Het eerste doel:

In het nieuwe pensioenstelsel kan het gebeuren dat in de opbouwfase een negatief vermogen ontstaat. Bijvoorbeeld als er sprake is van een slecht beleggingsjaar. Iemand zou dan een negatief vermogen kunnen hebben. Als zijn/haar deelneming bij het ABP stopt, zou er dus een rekening op betrokkene wachten. Dit willen sociale partners voorkomen.

## Het tweede doel:

Het ABP moet wettelijk een bescheiden vermogen aanhouden, het vereist eigen vermogen (VEV), waarvan onder andere een stroppenpot voor onvoorziene omstandigheden deel uitmaakt. Omdat er sprake is van iets onvoorziens, kan het aan te houden vermogen te ruim bemeten zijn, maar ook te krap. Door dit doel op te nemen kunnen overschotten na verloop van tijd naar de solidariteitsreserve worden overgebracht, om vervolgens bij gebleken noodzaak gebruikt te worden - en omgekeerd. Hiermee wordt geborgd dat er altijd een solide basis is om onvoorziene kosten te voldoen.

## Het derde doel:

Het stabiliseren van de uitkering is een doel dat alleen voor degene die een pensioenuitkering ontvangt, de gepensioneerde dus, relevantie heeft. Het sluit aan bij datgene wat gepensioneerden graag willen: zekerheid over hun uitkering, liefst zonder verlagingen. Let op: dit doel tracht de uitkering nominaal gelijk te houden. Dat wil zeggen dat het tracht te voorkomen dat er minder euro's op de bankrekening gestort worden. In huidig woordgebruik zou hier staan: tracht een korting te voorkomen. Nominaal is niet hetzelfde als reëel. Van reëel gelijk is sprake als de uitkering meegroeit met de prijsontwikkeling. Immers, als de prijzen stijgen kan men minder kopen van dezelfde (nominaal gelijke) uitkering.

## Het vierde doel:

Met het nieuwe pensioenstelsel verdwijnen oude begrippen als doorsneepremie en dekkingsgraad. Er worden ook nieuwe begrippen geïntroduceerd. Voordat deze hun plek in het pensioenvocabulaire van de gemiddelde deelnemer of gepensioneerde hebben gevonden, zijn we jaren verder. In deze uitleg ontkomen we echter niet aan sommige van deze woorden. Wat rendement is, is voor iedereen duidelijk. Wat beschermingsrendement en overrendement zijn, zeer waarschijnlijk niet.

Overrendement is het deel van het (totale) rendement dat overblijft als het beschermingsrendement daarvan afge-

trokken is. Het beschermingsrendement is dat deel van het rendement dat wordt gereserveerd om de deelnemer te beschermen tegen renteveranderingen. Een lage rente zorgt ervoor (ook in het nieuwe stelsel) dat er meer geld in kas moet zijn op enig moment dan bij een hoge rente het geval is om eenzelfde resultaat te behalen. Renteverlaging zorgt ervoor dat er (plotseling) meer vermogen in kas moet zijn. Met het beschermingsrendement wordt ervoor gezorgd dat de pensioenopbouw ongeveer dezelfde waarde blijft houden gedurende de tijd. Het beschermt iemand als het ware tegen renteschommelingen. Het beschermingsrendement wordt toegekend aan elk leeftijdscohort, afhankelijk van de mate van toedeling die vooraf is vastgesteld. De renteafdekking is leeftijdsafhankelijk: jongere deelnemers hebben minder renteafdekking dan oudere. Hoe hoger de renteafdekking, hoe meer bescherming tegen rentedalingen, maar ook hoe minder kans op profiteren van rentestijgingen.

En nu terug naar de solidariteitsdoelen. Het kan niet uitgesloten worden dat er door de systematiek van het beschermingsrendement sprake is van een negatief overrendement. Als het totale rendement 1 is en het vooraf bepaalde beschermingsrendement voor iemand 2, dan is het overrendement immers -1. Dient zich zo'n scenario aan, dan kan er geld uit de reserve worden gehaald om dit negatieve overrendement weg te nemen of te verminderen. Daar waar voorgaand doel zag op de gepensioneerde, ziet dit doel vooral op de (oudere) deelnemer.

## Het vijfde doel:

Uiteraard houdt het ABP, zoals elk pensioenfonds, rekening met de levensverwachting van haar (gewezen) deelnemers. Het verleden toont echter aan dat deze verwachting overtroffen wordt door de realiteit. Hierdoor wordt het vermogen en daarmee ook de uitkering negatief beïnvloed. Dit doel van de solidariteitsreserve zorgt ervoor dat een dergelijke langlevenschok zoveel mogelijk gedempt wordt met een stabielere (verwacht) pensioen tot gevolg.

De Wet toekomst pensioenen staat een vulling van de solidariteitsreserve van maximaal 15% toe. Het spreekt voor zich dat een bescheiden vulling van deze reserve inhoudt dat de doelen minder gediend kunnen worden en dat de stabiliteit van het pensioen onder druk staat. Het tegenovergestelde is echter ook waar. Hoe meer vermogen onttrokken wordt voor deze reserve, hoe minder het toekomstige pensioen kan groeien. In deze afweging van belangen, zal het ABP-bestuur naar verwachting

landen op een te vormen reserve van circa 8%, die overigens door rendement kan groeien naar 10%. Als dit niveau behaald is, wordt het overschot toebedeeld aan de afzonderlijke, persoonlijke pensioenpotjes. In de paragraaf over **transitie** gaan we verder in op de vulling van deze reserve bij voorgenomen overgang van het oude naar het nieuwe stelsel.

---

## Samenvatting

Het solidaire pensioenstelsel kent een solidariteitsbuffer. Tijdens de onderhandelingen hebben de sociale partners de doelen van deze buffer vastgesteld. Meerdere van deze doelen beogen een stabiele, voorspelbare uitkering mogelijk te maken.

## Afwijkende regelingen

Als alle partijen instemmen met de voorliggende voorstellen, is er één nieuwe ABP-regeling. Ook de militairen vallen dus in de toekomst onder deze regeling. De nieuwe regeling zullen we verder aanduiden als de basisregeling. Op deze basisregeling zijn afwijkingen mogelijk. In de kern kunnen drie afwijkingen onderscheiden worden, namelijk sectorale aanvullingen, individuele aanvullingen en afwijkingen voor militairen.

### Sectorale aanvullingen

In de toekomst is het mogelijk dat bovenop de basisregeling bepaalde aanvullingen komen. Als deze steunen op een afspraak in een cao of in een arbeidsvoorwaardenakkoord noemen we deze sectorale aanvullingen. Zij worden een verplichtend onderdeel van de regeling voor iedereen die onder zo'n afspraak valt. Oftewel: een individu kan niet kiezen om wel of niet mee te doen. Zo kan er een afspraak gemaakt worden die voor militairen geldt, maar niet voor burgermedewerkers van Defensie of wel voor medewerkers uit het primair onderwijs, maar niet geldend voor medewerkers van de politie, etc. Er kunnen dus verschillen ontstaan tussen sectoren of onderdelen van sectoren.

Deze aanvullingen moeten passen binnen de bestaande fiscale ruimte en voor het ABP uitvoerbaar zijn. Op dit moment zijn de volgende sectorale mogelijkheden voorzien:

- Aanvullen OP/NP+ (hogere spaarpremie)
- Aanvullen NP- (hoger dekkingspercentage)
- Aanvullen AOP (voor zover fiscaal mogelijk hoger dekkingspercentage)
- Aanvullen PVAO (hoger dekkingspercentage)

Voor deze aanvullingen geldt dat de financiering dient plaats te vinden door de sector, die een dergelijke aanvulling wil. Voor deze aanvullende producten geldt de standaard pensioenverdeling tussen werkgever en werknemer (70:30). In de toekomst – vanaf 1 januari 2030 – kan deze na een daartoe strekkend besluit van de Pensioenkamer anders verdeeld worden. Een afwijkende premieverdeling tussen werkgever en werknemer voor de sectorale aanvulling behoort dan tot de mogelijkheden. Dus in plaats van de standaard verdeling 70:30 kan 50:50 afgesproken worden.

## Individuele aanvullingen

Naast de sectorale aanvulling kan de basisregeling ook opgeplust worden met een individuele aanvulling. De keuze om dat wel of niet te doen en de consequentie als het gaat om de financiering van de gemaakte keuze, liggen bij het individu.

Er zijn momenteel 2 aanvullingen voorzien, te weten:

- Bijsparen voor OP/NP+
- Vrijwillige voortzetting na einde deelneming

Op dit moment kent het ABP nog de mogelijkheid om pensioen op te bouwen via het zogenaamde nettopenpensioen. Het nettopenpensioen maakt géén deel meer uit van de nieuwe regeling. In de periode tot aan de transitiedatum wordt onderzocht of de bestaande portefeuille kan worden overgedragen aan een verzekeraar. De deelnemer krijgt dan de keuze om nettopenpensioen voort te zetten bij die verzekeraar of elders.

## Afwijkingen voor militairen

In eerdere paragrafen is al aangegeven dat sociale partners aan de SOD-tafel de pensioenregeling voor militairen niet wilden versoberen. Dit betekent dat er voor militairen een aantal specifieke afspraken moest worden gemaakt. Verderop in de toelichting op de overgangsrechten wordt op meerdere belangrijke afspraken nader ingegaan.

Vooraf door het relatief jonge deelnemersbestand en de samenstelling daarvan kent de huidige regeling al een aantal afwijkende bepalingen. Deze komen in de nieuwe regeling op de een of andere wijze terug. Zo is hiervoor al aangegeven dat er voor het Nabestaandenpensioen voor pensionering en het wezenpensioen al hogere percentages gelden. Bij het arbeidsongeschiktheidspensioen, niet gebaseerd op een dienstongeval, is de PVAO geen 50% maar 70%.

Sedert de overgang van het eindloonstelsel naar het middelloonstelsel zijn nagenoeg alle toelages in de huidige pensioenregeling pensioengevend. De meeste voor 100%. Voor enkele (bijvoorbeeld de vaar- en oefentoeelage) geldt echter dat deze maar voor 50% pensioengevend zijn. Het laatste percentage geldt voor de opbouw tijdens de UGM-periode.

In de toekomstige regeling blijven deze afspraken gelden. Dit betekent met andere woorden dat over deze toelages en tijdens de UGM voor 50% pensioen wordt opgebouwd. De sinds enige jaren van toepassing zijnde volledige opbouw tijdens de consumptie van de inverdiëntijd wijzigt evenmin. Deze blijft 100%.

Tijdens de discussies over de vormgeving van de nieuwe regeling in het SOD is ruim aandacht gegeven aan de hoogte voor het partner- en wezenpensioen bij overlijden tijdens de UGM. Zonder nadere voorziening zouden deze pensioenen aanzienlijk lager uitvallen. Afsproken is dat de risicodekking voor 100% wordt voortgezet tijdens onder andere de WW-periode, arbeidsongeschiktheid, UGM, FLO en daarmee vergelijkbare werkloosheidsuitkeringen. Eén van de nog openstaande punten betreft het zo veel mogelijk voorkomen van sterke schommelingen in de dekking van het Nabestaandenpensioen. De militair kent immers vele toelages, die soms wel en soms niet worden verdiend en afhankelijk daarvan soms wel en soms niet behoren tot het inkomen waarvan het nabestaandenpensioen wordt afgeleid.

## De transitie

Werd hiervoor een schets van het nieuwe pensioenstelsel gegeven, in dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de overgang van het oude naar het nieuwe stelsel. Dit wordt ook wel het invaren genoemd.

Het wel of niet omzetten van alle bestaande pensioenen stelt de wetgever niet verplicht. Wel is een zeer goede reden nodig om dat invaren niet te doen. Uitgangspunt van de wetgever is immers dat deze omzetting plaatsvindt. Sociale partners hebben ervoor gekozen om deze stap te zetten. Daarvoor moesten wel meerdere aanvullende afspraken worden gemaakt.

Voor de militairen betrof dit het vinden van een oplossing voor het begrotings- gefinancierde pensioen en een adequate oplossing voor het vervallen van de niet-kortenbepaling.

Voor alle (gewezen) deelnemers moest er een oplossing komen voor de zogenaamde bijlage K-problematiek en de compensatiesystematiek die de huidige pensioenregeling kent.

In de paragraaf Proces is kort beschreven dat het proces niet is afgerond als de achterbanraadpleging achter de rug is. Er moeten nog de nodige stappen in het besluitvormingsproces gezet worden en het pensioenfonds moet zich voorbereiden op de uitvoering van een overgang. Met dat laatste is het ABP overigens al jaren bezig. Een wezenlijk onderdeel daarvan is de verbetering van de datakwaliteit.

Sociale partners moeten noodgedwongen nu keuzes maken voor de toekomst. Zij hebben de volgende transitiedoelen vastgesteld:

- Wettelijke reserves (minimaal vereist eigen vermogen, MVEV);
- Solidariteitsreserve (SR);
- Compensatiedepot voor afschaffing doorsneesystematiek;
- Generieke verhoging;
- Tegemoetkoming indexatie-achterstand.

Op het moment van invaren wordt het aanwezige vermogen verdeeld naar deze diverse (transitie)doelen.

De toekomst is onbekend; wie weet hoe de wereld en het pensioenfonds ABP er eind 2026 voorstaan? De onderhandelaars hebben dan ook gekozen voor een inschatting van de ten minste gewenste situatie en een duiding van wat te doen als die situatie zich niet aandient. De minimaal gewenste situatie gaat uit van een dekkingsgraad bij overgang van 110%. Een percentage dat niet zomaar gekozen is. Het is de dekkingsgraad die gewenst is om te voldoen aan de eisen van het aan te houden eigen vermogen, het adequaat vullen van de solidariteitsreserve, het compenseren van de oudere deelnemer voor de verschuiving van doorsnee- naar vlakke premie en het mogelijk maken van een verhoging van de uitkering.

Hieronder ziet u de opbouw van de 10% bovenop de 100% eigen vermogen:

- 1,50% voor de wettelijke reserves
- 4,50% voor de solidariteitsreserve
- 3,00% voor het compensatiedepot
- 0,75% voor de tegemoetkoming indexatie-achterstand
- 0,25% voor de generieke verhoging

De daadwerkelijke dekkingsgraad eind 2026 kan op tweeërlei wijze afwijken. Deze kan (aanzienlijk) hoger liggen en deze kan (beduidend) lager liggen. Bij een hogere dekkingsgraad hoeven geen vervelende keuzes gemaakt te worden. De doelen van de transitie kunnen gerealiseerd worden, waarbij

wezenlijke verhogingen van de uitkering voor iedereen en een betere inhaalslag als het gaat om de gemiste indexatie mogelijk worden. Bij een lagere dekkingsgraad zijn niet alle voorgenomen maatregelen rondom de transitie (volledig) haalbaar. In scenario's waarbij de dekkingsgraad in de 90% komt, is zelfs het vermogen ontoereikend en moeten pijnlijke keuzes gemaakt worden.

Onderstaand overzicht geeft weer bij welke dekkingsgraden welke transitiemaatregelen getroffen worden. Met het benoemen van de stappen die wel of niet genomen kunnen worden, wordt aan de voorkant duidelijkheid gegeven.

## De compensatie

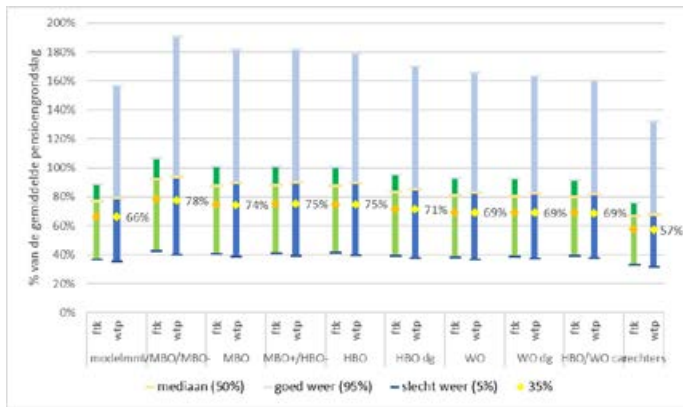
U heeft in de paragraaf over Premie kunnen lezen dat de overstap naar een vlakke premie tot gevolg heeft dat een deel van de deelnemers niet meer in staat is eenzelfde pensioen op te bouwen als bij continuering van het huidige stelsel het geval was. Vooral de groep deelnemers met een leeftijd van 40 jaar of ouder wordt door de verandering geraakt. Om die reden is de afspraak gemaakt om deze groep te compenseren. Een vermogen ter grootte van 3% van de waarde van pensioenverplichtingen op transitiedatum – bij een dekkingsgraad van 107% of hoger – wordt hiervoor aangewend. Deze compensatie wordt ineens toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers die pensioen opbouwen en die op 1 januari 2027 40 jaar of ouder zijn. De mate van compensatie verschilt per leeftijd.

Op de transitiedatum kan zich de situatie voordoen dat de dekkingsgraad onvoldoende is om hieraan invulling te geven. Die situatie dient zich aan bij een dekkingsgraad lager dan 107% (110% minus 3%). Als deze situatie zich voordoet dan wordt extra premie beschikbaar gesteld voor het bieden van compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve. De extra premie, en de bestemming hiervan, is opgenomen in onderstaande tabel.

Dekkingsgraad bij invaren	Extra premie	Doelen	
		Solidariteit (SR)	Compensatie
Van 90% tot 101,5%	3%	2,5%	0,5%
Van 101,5% tot 107%	1%	0,75%	0,25%

Deze verdeling zorgt er in elk geval voor dat de rekening van de overgang niet in belangrijke mate betaald wordt door een (qua leeftijd) middengroep. Tijdens de onderhandelingen is nadrukkelijk stilgestaan bij de vraag of deze compensatie onder normale omstandigheden afdoende is om de groep tussen 40 en pensionering tegemoet te komen. En of de geboden compensatie niet tot gevolg heeft dat anderen - vooral gepensioneerden - met lagere pensioenresultaten geconfronteerd zouden worden, dan bij continuering van het huidige regime het geval zou zijn. Het geld op transitiedatum kan immers maar één keer uitgegeven worden. Oftewel het deel van het vermogen dat in de compensatie wordt gestopt, kan niet meer gebruikt worden voor de vulling van de persoonlijk pensioenpotjes. Om een goed beeld te krijgen bij de effecten op het pensioen van alle groepen zijn duizenden scenario's doorgerekend. De werking van het nieuwe stelsel is onder die omstandigheden sterk genoeg om iedereen boven de 0-lijn te houden.

Onderstaand overzicht brengt de effecten op het pensioenvooruitzicht van een 50-jarige deelnemer met een volledig dienstverband in beeld.



Het beschikbaar stellen van extra premie is mooi, maar zegt niets over de wijze waarop deze premie wordt vergaard. Linksom of rechtsom moet deze opgebracht worden. Hiervoor is afgesproken dat de extra premie voor de helft wordt gefinancierd door een premieverhoging en voor de andere helft uit een verlaging van de premie voor het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na pensioeningang. Het deel van de compensatie dat wordt gefinancierd uit premie – bij een dekkingsgraad lager dan 107% – wordt uitgekeerd over een periode van maximaal 10 jaar en dus niet in één keer op de transitiedatum.

## Bijlage K en OOP

Bijlage K en OOP zijn twee korte omschrijvingen waarachter een hele wereld schuilgaat. Voor het begrip is het goed deze omschrijvingen kort toe te lichten.

Waar het in kern op neerkomt is dat de ABP-regeling sinds haar ontstaan meerdere keren gewijzigd is. Dat maakt de huidige regeling voor de uitvoering ook complex. Relevant in deze zijn de wijzigingen die in de loop der tijd aangebracht zijn op de manier waarop het pensioengevend inkomen werd bepaald. Op dit moment wordt het bedrag waarover premie betaald moet worden en waarover pensioenopbouw plaatsvindt bepaald door het totale inkomen te verminderen met een vast bedrag, de uniforme franchise. De stelling dat niet over het volledige inkomen pensioen wordt opgebouwd klopt dus. Daar staat tegenover dat iedereen die 50 jaar in Nederland heeft verbleven of voor de overheid heeft gewerkt, recht heeft op een (ongekorte) AOW-uitkering. Franchise en deze AOW-uitkering vallen als het ware tegen elkaar weg. Voor de tijd dat de franchise een vast bedrag was varieerde deze (bijvoorbeeld op huwelijkse status). Bij de overgang naar de uniforme franchise zijn indertijd overgangsmaatregelen afgesproken (de bijlage K en het OOP, dat staat voor ongehuwd ouderdomspensioen). Deze afspraken bestaan nog steeds en zien toe op diensttijd vóór 1996.

Kenmerkend aan deze afspraken is dat de vraag of deze overgangsmaatregelen positief of negatief uitwerken op de hoogte van het pensioen pas bepaald wordt op het moment van pensioeningang. Soms zelfs daarna. Voor de betaling van deze 'oude' aanspraken, houdt het ABP een op ervaringscijfers gebaseerde aparte voorziening aan.

Bij de overgang naar het nieuwe stelsel ontstaat er een serieus probleem, namelijk hoe moet een situatie die zich bij iemand wel of niet voor kan doen op het moment van pensionering worden verwerkt in een persoonlijk pensioenpotje? Nader toegelicht: als iemand volgens de huidige spelregels in 2029 met pensioen gaat, kan er recht bestaan op een toeslag, bijvoorbeeld omdat hij op dat moment gehuwd is en zijn partner voor 1996 gewerkt heeft. Het kan echter ook zijn dat dit niet het geval is omdat hij op dat moment alleenstaande is.

Tijdens de onderhandelingen is getracht voor dit probleem een oplossing te vinden, die zo veel mogelijk recht doet aan een verwachting, die wel of niet uitkomt. Als eerste is besloten om

voor de tegemoetkoming, die er moet komen voor de doelgroep, de bestaande middelen te gebruiken. Er wordt dus geen hap uit het totale vermogen genomen. Dit zou immers betekenen dat deelnemers die niet voor deze overgangsmaatregel in aanmerking komen, de rekening gepresenteerd krijgen.

De situatie die zich eind 2026 voordoet is niet geheel nieuw. Ook nu ligt er eenzelfde vraagstuk op tafel als iemand met zo'n latente aanspraak van pensioenfondsen verandert en aan waardeoverdracht doet. Voor die situatie is in de loop der tijd door het ABP in samenwerking met de toezichthouder De Nederlandse Bank (DNB) een berekening ontwikkeld. Deze vormde voor de onderhandelaars de basis voor hun afspraken. De basis, omdat zij vonden dat finetuning nodig was, vooral om ervoor te zorgen dat deelnemers met veel tijd voor 1996 (maximaal 13 jaar per 1/1/2027) een relatief betere positie moeten krijgen dan deelnemers met slechts enige jaren voor dat moment. Voor de waardering van deze latente aanvullingen wordt een oplopend gemiddelde per dienstjaar gehanteerd.

Tussen de bijlage K en het OOP voor militairen en voor alle andere ambtenaren bestaat een klein verschil omdat in het verleden voor militairen al een deel van het overgangsrecht is opgeheven. Daarmee varieert ook de toekomstige tegemoetkoming tussen deze groepen enigszins.

Een belangrijk tweede verschil is dat de verhouding gebruikers - niet gebruikers anders is. Bij militairen is deze 20:80, bij alle anderen 40:60.

Door de gemaakte afspraken krijgt elke deelnemer met een latente aanspraak bij overgang een tegemoetkoming. Dus ongeacht of betrokkene onder het huidige regime daarvoor in aanmerking zou zijn gekomen. Keerzijde is wel – de pot met geld is immers niet groter – dat deze tegemoetkoming lager uitvalt dan het geval zou zijn als het huidige regime voortgezet was en betrokkene een echte aanspraak had gekregen. Uitgangspunt daarbij is dat de negatieve afwijking maximaal 2% bedraagt.

Voor gepensioneerden staat vast dat zij wel of niet aanspraak hebben. Die vaststelling geschiedt immers bij ingang van het pensioen. In het huidige pensioenstelsel kan de aanspraak (bij wijziging van de huwelijks staat) na pensionering nog wijzigen. Sociale partners hebben afgesproken dat dit na de overgang niet meer gebeurt. De bestaande situatie per 1 januari 2027 wordt bevroren en gecontinueerd.

## De begrotingsgefinancierde pensioenen

Het pensioen van en voor de (gewezen) militair werd van oudsher uit de begroting van het ministerie van Defensie gefinancierd. Simpel gesteld: het pensioen voor de gewezen militair werd rechtstreeks uit de begroting van het ministerie van Defensie betaald. Sinds 1 juni 2001 bouwt de militair bij het ABP pensioen op; er wordt als het ware voor pensioen gespaard (kapitaaldekking). Indertijd is ervoor gekozen – vooral om de lasten beheersbaar te houden – om deze begrotingsgefinancierde systematiek te continueren voor het pensioen van vóór juni 2001. Naarmate de tijd voortschrijdt worden deze begrotingsgefinancierde lasten steeds minder, was de verwachting. Totdat besloten werd om het pensioenstelsel ingrijpend te wijzigen.

Voor de tijd die via de begrotingssystematiek betaald moet worden is er geen kapitaal bij het ABP aanwezig. Er kan dan ook geen vermogen worden overgeheveld naar persoonlijke pensioenpotjes als naar verwachting op 1 januari 2027 de omslag bij het ABP gemaakt wordt. Om dit alsnog mogelijk te maken of andersom te voorkomen dat er sprake zou zijn van pensioenverlies heeft de regering geld beschikbaar gesteld. De 8,5 miljard euro, die een tijd geleden in het nieuws was. Dit geld komt vlak voor de omzetting op de bankrekening van het ABP, is daarmee bestaand vermogen, geworden, dat omgezet kan worden in individuele potjes van de deelnemende militairen. Overigens is het exacte bedrag dat nodig is nog onbekend. Dat heeft alles te maken met het feit dat niet alleen de waarde van het pensioen op dat moment relevant is, maar ook de dekkingsgraad, de verhouding tussen vermogen en verplichtingen. Als de dekkingsgraad hoger is dan 100 kan niet worden volstaan met de overheveling van een vermogen van 100. Dat is niet fair voor betrokkenen en de overige (gewezen) deelnemers. Bij een dekkingsgraad van 100 houden vermogen en verplichtingen elkaar in evenwicht. Bij een dekkingsgraad van meer dan 100 is er een groter vermogen beschikbaar. Zou voor de (gewezen) militair slechts geld voor de evenwichtssituatie worden overgeheveld, zou er sprake zijn van een nadeel ten opzichte van alle anderen.

## De niet-kortenbepaling

Uitsluitend nog voor militairen wordt een deel van het pensioen uit de begroting betaald. In een slecht weerscenario zou onder het huidige stelsel besloten moeten worden dat het pensioen wordt gekort. Ook in de toekomst zou zo'n scenario aan de

orde kunnen zijn.

Korten van het pensioen onder het huidige stelsel heeft als doel het weer gezond maken van het pensioenfonds. Voor de tijd die begrotingsgefinancierd wordt, ligt dit echter anders. Korten betekent voor die aanspraken dat er door het Ministerie van Defensie minder geld uitgegeven hoeft te worden en niet dat het ABP er beter voor komt te staan.

In het verleden heeft het ABP één keer moeten besluiten om te korten. Die korting gold ook voor (gewezen) militairen, maar niet over het pensioen dat voor juni 2001 is opgebouwd (de tijd die drukt op de defensiebegroting).

In het SOD is toentertijd voor toekomstige situaties een niet-kortenbepaling afgesproken. Deze afspraak komt door de overgang naar het nieuwe stelsel te vervallen, maar heeft bij overgang uiteraard wel een zekere waarde. In het SOD is daarom een tweetal afspraken gemaakt. De ene ziet op de situatie bij overgang, de andere op de situatie na overgang. Bij overgang kan de dekkingsgraad lager zijn dan de 101,5% (de 100%-waarde vermeerderd met de verplichte reserves). Om te voorkomen dat de begrotingsgefinancierde pensioenen dan worden verlaagd, hebben sociale partners afgesproken dat de inkoopsom van deze pensioenen altijd minimaal gelijk is aan 101,5%. Dus ook als de dekkingsgraad van het ABP lager is worden de begrotingsgefinancierde pensioenen ingekocht tegen 101,5%. Maar ook na overgang bestaat de kans op verlaging. Getracht is deze kans te vangen in een compensatieafpraak. Kijkend naar de kans en de omvang van de korting is uiteindelijk besloten om een tegemoetkoming van 1% op het begrotingsgefinancierd pensioen voor alle (voormalig) militairen met een begrotingsgefinancierd pensioen toe te kennen. Tot een dekkingsgraad van 110%.

## Een speciaaltje

Voormalig militairen die tussen 1 juni 2001 en heden zijn overgestapt naar een andere ABP-werkgever is het pensioen dat zij hadden opgebouwd in de pensioenregeling voor militairen omgezet naar de algemene ABP-regeling. Bij deze omzetting is de niet-kortenbepaling over het eventuele begrotingsgefinancierde pensioen vervallen. Sociale partners hebben besloten deze groep van voormalig militairen (deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden) hetzelfde te behandelen als (voormalig) militairen, die nog een begrotingsgefinancierd pensioen hebben. Dit betekent dat zij aanspraak maken op dezelfde tegemoetkomingen voor wat betreft hun in het verleden omgezette begrotingsgefinancierde pensioen dat bij ABP is

ondergebracht. Dit geldt niet indien zij hun pensioen inmiddels hebben overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder op het moment van transitie.

## Samenvatting

Voor de overgang van het huidige stelsel naar het toekomstige stelsel hebben sociale partners een aantal doelen geformuleerd. Een heel belangrijke is het voorkomen dat een bepaalde categorie deelnemers benadeeld wordt. Hiervoor wordt geld uit het vermogen (en als dat tekortschiet premie) beschikbaar gesteld. Bij de overgang van het huidige stelsel naar het toekomstige stelsel heeft de regering voldoende geld beschikbaar gesteld om voor de militair een vergelijkbare overgang als voor alle andere (gewezen) deelnemers mogelijk te maken.

In het huidige stelsel is er voor militairen een waarborg dat een deel van het pensioen niet gekort wordt. Deze vervalt in het toekomstige stelsel. Daarvoor hebben sociale partners een tegemoetkoming uitonderhandeld.

In het verleden zijn overgangsmaatregelen getroffen, die nog steeds bestaan. Bij de overgang leveren deze een probleem op. Het zijn immers latente aanspraken. Hierin wordt voorzien door de toekenning van een tegemoetkoming. Dit kan een verbetering inhouden ten opzichte van de huidige situatie, maar ook een bescheiden verslechtering. Voor wie het een en voor wie het ander geldt valt niet te zeggen.

## Epiloog

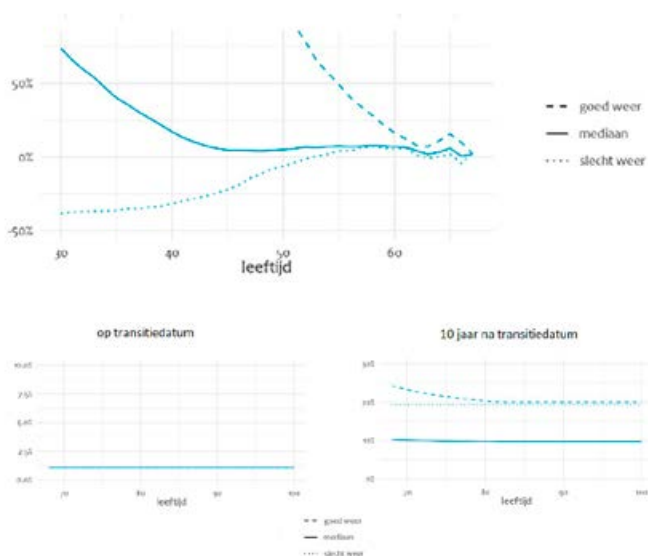
De nieuwe pensioenregeling is in zekere zin vergelijkbaar met de huidige regeling. Uitgangspunt was immers geen versoering van aanspraken. Dat is in algemene zin gelukt. Sterker nog: er zijn, zoals gezien, op onderdelen zelfs verbeteringen. In zekere zin is deze regeling echter ook wezenlijk anders. Het is een premiereregeling en zeker voor nagenoeg iedereen die bij Defensie of de overheid werkt of heeft gewerkt, is dit een grote verandering. Grote veranderingen brengen gevoelens van onrust, zelfs van tegenstand met zich mee. Wij begrijpen deze heel goed.

Desondanks verdedigen wij de veranderingen van het stelsel. Eén van de middelen om dit te onderbouwen is het zichtbaar maken van de te verwachten uitkomsten. Bij de invulling van het nieuwe stelsel, waarover sociale partners langdurig hebben gesproken, is uiteraard ook gekeken naar de effecten.

# NIEUW PENSIOENCONTRACT

---

Daartoe zijn in het begin van de besprekingen een kleine 20 maatmancarières gedefinieerd. Aan de hand van deze carrières is berekend wat continuering van het huidige stelsel aan pensioen zou opleveren en wat de keuzes die in het nieuwe stelsel zijn gemaakt voor effect hebben. Deze zijn vervolgens met elkaar vergeleken.



Door het weghalen van de sterke en hoge buffereisen van het huidige stelsel, ligt er een stelsel voor waarin eerder geld naar de mensen kan worden gebracht. Voor jongeren met een langetermijnhorizon als het gaat om het realiseren van beleggingsrendementen levert dit een forse verbetering op. Natuurlijk zullen zij in de loop der tijd ook geconfronteerd worden met mindere periodes, maar overall biedt het nieuwe stelsel veel kansen. Voor de oudere en zelfs voor de gepensioneerde defensiemedewerker wordt er in normale economische scenario's minder perspectief geboden dan voor de jongere deelnemer, maar door de beschermende voorzieningen die zijn ingeregeld komen ook zij ten opzichte van het huidige stelsel op een reële groei uit.