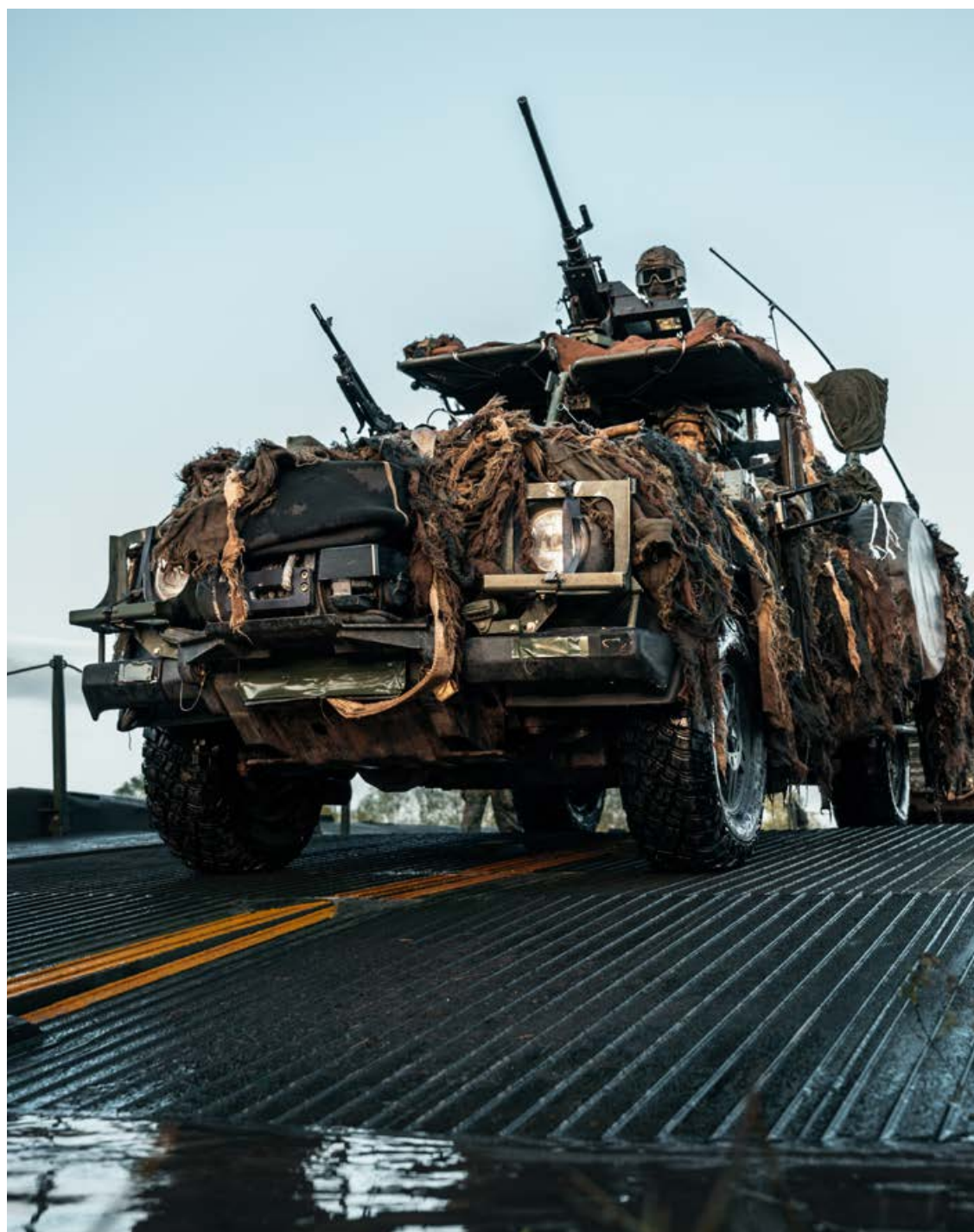


Trivizier

Uitleg over
pensioen-
transitie

VBM leden-
raadpleging

Hoe werkt
het IKB?



**Steadfast Defender: voorbereid
zijn op een grootschalig conflict**

IN DEZE TRIVIZIER



- 4 Korte berichten
- 5 Debies visie
- 13 Quiz
- 35 Column
- 36 Verenigingsnieuws
- 41 Overleg
- 44 Familieberichten
- 46 Memo
- 46 Verkiezingsdata medezeggenschap
- 47 Puzzel
- 48 Bezoek een voorlichting!



Verschijnt 9 maal per jaar.

ISSN 0925-6237.

Te controleren minimale oplage: 21.000 (print) + 700 (digitaal) exemplaren

REDACTIE

Peter Visser en Daphne de Vos
@redactie@mijnvbm.nl

REDACTIEMEDEWERKERS

Jacques van Hulzen, Flip Lodesteyn, Ronald van Riel,
Haico Wissink en Erik Westermeijer

VORMGEVING

Samira Ay

DRUK

Senefelder Misset, Doetinchem

ABONNEMENTEN

Abonnementen voor niet-leden van de VBM kosten
€ 9,65 per kwartaal (bij vooruitbetaling).

VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud en gevolgen van redactionele artikelen. De redactie behoudt zich het recht voor om niet-redactionele artikelen in te korten of te weigeren. Aan de inhoud van de Trivizier kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van artikelen alleen na verkregen toestemming van de redactie en met bronvermelding.

LIDMAATSCHAP

Leden van de VBM kunnen op elk gewenst moment hun lidmaatschap opzeggen. Bij een opzegging voor 1 december van een jaar eindigt het lidmaatschap op 31 december van dat jaar. Opzeggingen die in de maand december worden ontvangen worden pas op 31 december van het daaropvolgend jaar geëffectueerd.

SITEVIZIER

Dit is de online nieuwsbrief van de VBM.
Meldt u aan via onze website:
www.vbm.info

BEZOEKADRESSEN

VBM DEN HAAG

Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag

VBM DEN HELDER

Havengebouw, kamer 4-12
Het Nieuwe Diep 33
1781 AD Den Helder

POSTADRES

Postbus 93037
2509 AA Den Haag

TELEFOON

070 3155111
of MDTN (sterretje dan nummer)
*06 54 66 61 56

Steadfast Defender

4.500 militairen van de landmacht leveren hun bijdrage aan de grootschalige oefening Steadfast Defender.

| Lees verder op pagina 6

'Cao-ticket'

De vakbonden en Defensie hebben afspraken gemaakt over de aanpassing van het VKBD.

| Lees verder op pagina 8

Uitleg IKB

Vanaf de invoering van het IKB bouwt u niet langer een vakantietoelage en eindejaarsuitkering op, maar IKB-budget.

| Lees verder op pagina 10

Dagvaarding PFAS

Knoops' advocaten heeft mede namens de VBM een dagvaarding uitgebracht tegen de Staat der Nederlanden.

| Lees verder op pagina 12

Zero-tolerance

Defensie voert een zero-tolerance beleid met betrekking tot (hard)drugs. Is dat beleid altijd van toepassing?

| Lees verder op pagina 14

Pensioenbijlage

Lees alles over het nieuwe pensioenstelsel, de transitie, de solidariteitsreserve en de ledenraadpleging.

| Lees verder op pagina 15

Vrijheidsdefilé

Het Bevrijdingsdefilé in Wageningen wordt vernieuwd. Trivizier sprak met Tanja Haseloop, voorzitter van 'Wageningen45'.

| Lees verder op pagina 38

Bezoek een voorlichting

Wilt u meer weten over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel? Bezoek dan een van de voorlichtingen!

| Lees verder op pagina 48

Ik ben Christiaan Tol (60) en ik werk sinds 1 april 2024 bij de Ledenservice van de VBM en BBTv.

**Wat deed je hiervoor?**

Ik ben bijna 40 jaar werkzaam geweest bij de KMar. Sinds 1 maart ben ik met FLO.

Hoe zag je loopbaan bij de KMar eruit?

Ik ben begonnen als parate marechaussee in Harderwijk en heb daarna onder andere in de grensbewaking op Amsterdam, IJmuiden en Schiphol gewerkt, in de politiedienst op Amsterdam, Bussum/Hilversum, Utrecht en Soesterberg. Vandaaruit ben ik mee geweest als marechaussee-begeleiding met de mariniers naar Noorwegen en Wales. Deze kennis heb ik vervolgens kunnen gebruiken om in 2006 op het opleidingscentrum KMar in Apeldoorn te gaan werken. Mijn loopbaan heb ik afgesloten door de laatste 2 jaar op eigen verzoek in een totaal ander werkveld te gaan werken op de Staf in Den Haag.

Mede door de combinatie met neventaken, zoals ME/Bijstand, motorrijder, BHV en vertrouwenspersoon bleef het werk altijd afwisselend en uitdagend.

Op welke locaties kunnen we jou tegenkomen?

Het is de bedoeling dat ik hoofdzakelijk op de locatie Apeldoorn (OTCKMar) ga werken. Leuk om daar de blikken te zien van de collega's en leerlingen. Deze verwachten mij niet in de rode VBM-outfit! Alsof ik nooit ben weggeweest. Het voelt als thuiskomen in Apeldoorn.

Welke tip heb je voor een beginnende militair of burger?

Kijk naar de mogelijkheden binnen de organisatie en ga dat doen waar je gelukkig van wordt.

WEBSITE

WWW.VBM.INFO

Hier vindt u veel informatie

E-MAILADRESSEN

ALGEMEEN

VBM@MIJNVBM.NL

BELASTINGSSERVICE

BELASTINGSSERVICE@MIJNVBM.NL

HELPPDESK

IBB@MIJNVBM.NL

LEDENADMINISTRATIE/

ADRESWIJZIGINGEN

LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL

REDACTIE

REDACTIE@MIJNVBM.NL

SOCIALE MEDIA

TWITTER.COM/MIJNVBM



WWW.FACEBOOK.COM/MIJNVBM



WWW.VBM.INFO



vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

Aangesloten bij het Ambtenarencentrum (AC)

Koninklijke Onderscheiding voor KLTZ Mensink

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel laat met veel genoegen weten dat VBM-lid KLTZ (LD) Diana Mensink op vrijdag 26 april 2024 een Koninklijke Onderscheiding heeft ontvangen. Overste Mensink is benoemd tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau met de zwaarden. Wij feliciteren haar van harte!

De ervaring leert dat er elk jaar VBM-leden zijn die vanuit andere ministeries dan het ministerie van Defensie, of vanuit een andere organisatie, voorgedragen zijn.

Heeft u eveneens een KO ontvangen en bent u lid? Laat dit dan weten via: redactie@mijnvbm.nl of bel met de VBM (070 3155111) en vraag naar de secretaris-penningmeester, mevrouw Jacqueline de Werker-Bekx.



Duidelijkheid over indexatie Militair Invaliditeitspensioen

Eerder (op 13 september 2022) hebben Defensie en de vakbonden in het overleg overeenstemming bereikt over de indexatie van het Militair Invaliditeitspensioen (MIP). De wijzigingen inclusief gewijzigde bedragen zijn nu doorgevoerd in de regelgeving. Allereerst is een procentuele verhoging in één keer van de berekeningsgrondslag van het MIP per 1 januari 2023 doorgevoerd. Daarna wordt de (verhoogde) berekeningsgrondslag van het MIP telkens geïndexeerd volgens de indexatie van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze afspraken gelden ook voor de Bijzondere invaliditeitsverhoging (BIV) en het Bijzonder militair nabestaandenpensioen (BMNP).

DE LEUKSTE (BIJ)BAAN VOOR EEN OUD-MARINIER:

Medewerker VBM Ledenservice, standplaats Rotterdam

Blijf je graag betrokken bij het Korps Mariniers? Spreekt het je aan jonge militairen te enthousiasmeren voor de vakbond? Draai jij je hand niet om voor een informatiepraatje voor nieuwe, jonge collega's? Als Medewerker Ledenservice ben je namens de VBM het aanspreekpunt op de locatie Rotterdam.

De VBM heeft een professionele werkorganisatie die jou in alle facetten van het werk zal ondersteunen. Salariëring conform de 'vakbond-cao'. Werkdagen en -tijden in onderling overleg.

Meer informatie?

Neem contact op met Jean Debie via j.debie@mijnvbm.nl of bel naar 06 51579760. We zien je sollicitatie graag tegemoet!



Jean Debie



De machtsbalans is uit evenwicht!

De directeur-generaal Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst schrijft in zijn voorwoord van het AIVD-jaarverslag, dat de machtsbalans die er lang was, uit evenwicht is geraakt en dat veel landen hun positie proberen te versterken, ongeacht de gevolgen voor andere landen.

Dit doen ze door spionage, cyberaanvallen, het uitbuiten van economische voordelen en het opbouwen van wapenarsenalen. Dagelijks zien we de gevolgen hiervan. Een van de voorbeelden is natuurlijk de oorlog die Poetin heeft ontketend in Oekraïne. Onder het mom van een speciale militaire operatie om Oekraïne te demilitariseren en te bevrijden van nazi's. Inmiddels is zijn retoriek gericht op het Westen, op de NAVO, en zegt hij tegen zijn bevolking dat hij in oorlog is met de NAVO. Het is zaak dat iedereen in Nederland zich realiseert dat zijn uitspraken niet als bluff afgedaan kunnen worden, maar dat Rusland een serieuze bedreiging vormt voor het NAVO-grondgebied. Die dreiging wordt nog door te weinig Nederlanders gevoeld. Dit gevoel is volstrekt anders bij de bevolking in Finland, de Baltische staten en Polen. Zij zijn mentaal beter voorbereid op deze agressie vanuit Rusland dan wij Nederlanders. Dat moet veranderen!

Secretaris-generaal van de NAVO Jens Stoltenberg en voorzitter van het Militair Comité van de NAVO, admiraal Rob Bauer doen hun best om iedereen op deze dreiging te attenderen. Politici, ondernemingen, banken en pensioenfondsen worden aangespoord tot actie, om meer munitie en wapensystemen te financieren, ondernemingen deze te laten produceren en politici om meer financiën aan de krijgsmachten te laten toekomen. Er is veel nodig – niet alleen militair – om Poetin, gesteund door China, Noord-Korea en Iran, te stoppen.

Onze Nederlandse krijgsmacht is bescheiden in omvang (gevoerd), door 30 jaar van bezuinigen. Het vermogen om een strijd vol te houden, is zeer beperkt. Inmiddels wordt, ondanks de vele tekortkomingen, met veel inspanning getracht de krijgsmacht voor te bereiden op een eventuele oorlog. Ik hoop dat dit nooit zal plaatsvinden. Maar het is van levensbelang dat onze krijgsmachten in de NAVO worden versterkt door gezamenlijke Europese politieke inspanningen en inspanning van het Europese bedrijfsleven, ook nationaal, zodat geen enkele andere mogendheid er voordeel van heeft de NAVO te bedreigen, laat staan aan te vallen.

Verder wil ik u vragen om onze pensioenvoorlichtingen te bezoeken. Hierdoor kunt u een goed beeld krijgen wat het nieuwe pensioencontract inhoudt. Ik roep iedereen op om vervolgens aan onze ledenraadpleging over pensioen deel te nemen en uw mening te geven. Jonge collega's, maak ook gebruik van deze mogelijkheid om je uit te spreken!

j.debie@mijnvbm.nl

Steadfast Defender: voorbereiding op eventueel grootschalig conflict

Het is woensdagochtend 10 april. 150 militairen van de landmacht zijn bezig met het leggen van een pontonbrug over de IJssel, ter hoogte van Welsum. Over die brug trekken even later 500 militairen met 85 voertuigen verder op weg naar het Duitse Gefechtsübungszentrum (Güz) Altmark.

De tijdelijke brug wordt beschermd tegen dreigingen vanuit de lucht door eenheden van het DGLC.

In Duitsland zullen de grondtroepen deelnemen aan de grote NAVO-oefening Steadfast Defender. Die omvangrijke oefening is bedoeld ter voorbereiding op een eventueel grootschalig conflict.

Zo'n 4.500 militairen van de landmacht leveren hun bijdrage aan Steadfast Defender. Ze trainen 2 weken lang het landoptreden, samen met NAVO-bondgenoten. "Alle eenheden zijn getraind

in hun eigen opdrachten. Nu komt het erop aan dat al die deelprocessen op elkaar aansluiten", legt brigadegeneraal Gert-Jan Kooij, commandant 13 Lichte Brigade uit.

Op Güz Altmark trainen de troepen gevechtsoperaties en de samenwerking met grondgebonden luchtverdediging, met ondersteuning van bijvoorbeeld bevoorrading en transport, materieelherstel en gewondenverzorging. Een deel van de troepenmacht zet de oefening daarna voort. Dat gebeurt met een strategische verplaatsing via Polen naar Litouwen. Daar volgt een tactische training met 'scherpe' munitie.

(M.m.v. Sectie communicatie CLAS)



Nieuwe regels 'cao-ticket' vastgelegd



In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 hebben Defensie en de bonden een afspraak gemaakt over de jaarlijkse reis naar Nederland voor in het buitenland geplaatste medewerkers. Iedere medewerker die voor een plaatsing verhuist naar het buitenland krijgt eens per periode van 12 maanden voor zichzelf en gezinsleden recht op een retourreis naar Nederland. Dit was eens in de 2 jaar en gold niet voor verhuisde medewerkers die geplaatst waren in Europa.

Om de extra reisaanspraak mogelijk te maken voor de medewerkers van Defensie en hun gezinsleden, moest deze vastgelegd worden in de wet- en regelgeving. In het overleg hebben bonden en Defensie daarom afspraken gemaakt over de aanpassing van Artikel 22, eerste lid van het Verplaatsingskostenbesluit Defensie (VKBD).

De defensieambtenaar die met toekenning van een tegemoetkoming in de verhuiskosten is verhuisd naar een land

buiten Nederland, heeft – indien de duur van de plaatsing is gesteld voor een periode langer dan twee jaren – gedurende de plaatsingstermijn eenmaal per jaar aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen de woning buiten Nederland en een plaats naar keuze in Nederland voor zichzelf en voor de eveneens in het land van plaatsing gevestigde gezinsleden.

De wijze van reizen is gelijk aan het buitenlandse dienstreisbeleid. Eerste klasse (trein) of businessclass (vliegtuig) reizen wordt niet vergoed.

Wanneer sprake is van een niet geheel aantal jaren, dan wordt het daarboven gelegen aantal reizen toegekend. Dus: een plaatsingsduur van 2 jaar en 3 maanden leidt tot een aanspraak op 3 reizen.

Bij verkorting van de plaatsingsduur zal een verlaging van het aantal reizen waar aanspraak op bestaat niet leiden tot een terugbetaling van reeds gemaakte reizen.

De nieuwe reisaanspraak geldt vanaf 1 januari 2024. Verblijfkosten en andere kosten worden niet vergoed.

Defensieambtenaren en hun gezinsleden die op 1 januari 2024 buiten Europa geplaatst waren, hebben bij aanvang van de plaatsing een aantal reizen toegekend gekregen op basis van de 'oude' voorziening. Ook zij gaan nu, voor de periode van de plaatsing na 1 januari 2024, over naar de nieuwe voorziening. Daartoe zal het eerder aan hen toegekende aantal reizen worden verhoogd afhankelijk van het jaar waarin de plaatsing eindigt.

Voor defensieambtenaren en hun gezinsleden die op 1 januari 2024 binnen Europa geplaatst waren, die voldoen aan de voorwaarde dat de totale plaatsing langer is dan twee jaar, wordt het aantal reizen bepaald op basis van de plaatsingsduur na 1 januari 2024. Vanaf 1 januari 2024 heeft ook deze doelgroep aanspraak op een jaarlijkse reis.

Depositofonds uitvaartondernemer

Een van de nazorgmedewerkers van de VBM verleende onlangs nazorg aan een oud-marinier wiens echtgenote overleden is. Zij had een depositorekening bij een Helderse uitvaartonderneming met een waarde van € 3.000. Er was echter ook een goede uitvaartverzekering, zowel voor de echtgenote als voor de oud-marinier. De depositorekening was dus niet benodigd, er zullen immers geen (onverzekerde) kosten zijn.

Het VBM-lid wilde de rekening opheffen, maar de uitvaartonderneming ging hier niet in mee. Uiteindelijk is het compromis gevonden dat de oud-marinier de kosten van de gedenkplaat kan declareren.

Ons advies aan VBM-leden: het is verstandig om na te gaan of u enerzijds niet onderverzekerd, maar anderzijds ook niet 'dubbel verzekerd' bent!



Beter laat dan nooit...



Foto: Koninklijke Landmacht

Op De Zwaluwenberg in Hilversum heeft Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, luitenant-generaal Frank van Sprang, op 25 maart aan 5 militairen een gevechtsinsigne uitgereikt. Tegelijkertijd werd in Irak een zesde gevechtsinsigne uitgereikt. Alle militairen kregen het insigne vanwege hun optreden in Afghanistan in 2008.

Op 13 juli 2008 was een konvooi bestaande uit 13 brandstofvrachtwagens, elk geladen met 40.000 liter brandstof, onderweg op de route van Kandahar naar Tarin Kowt. Het konvooi werd hevig beschoten door vijandelijk vuur. Een van de chauffeurs werd in het hoofd geraakt, waardoor zijn vrachtwagen slipte en de doorgang voor de rest van het konvooi blokkeerde. Dankzij het snelle handelen van korporaal Martijn overleefde de chauffeur de aanslag en kon het konvooi zijn weg vervolgen. Tijdens het langdurige vuurgevecht bleven de andere militairen het konvooi beschermen en namen ze actief deel aan gevechtshandelingen. Als erkenning voor hun moedige acties ontvangen deze militairen nu het gevechtsinsigne.

Individueel Keuzebudget vervangt Cafetariaregeling

De Cafetariaregeling verdwijnt en wordt vervangen door het Individueel Keuzebudget, kortweg IKB. De vakbonden en Defensie hebben in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 afgesproken om per 1 januari 2025 over te stappen.



Vanaf de invoering van het IKB bouwt een medewerker niet langer een vakantietoelage en eindejaarsuitkering op. In plaats daarvan wordt maandelijks een IKB-budget opgebouwd van in totaal 16,33% (8% van de vakantietoelage plus 8,33% van de eindejaarsuitkering). Daarbovenop kan maximaal 15% van het jaarsalaris worden ingezet in het IKB. Het IKB-budget vormt de 'bron' die aangewend kan worden voor 'doelen'. De bron van (maximaal) 15% van het jaarsalaris is uitsluitend voorbehouden aan de maandelijkse uitruil van de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

De structurele bestedingsmogelijkheden uit de Cafetariaregeling worden overgenomen in het IKB als doelen. Op 1 januari 2025 kunt u gebruikmaken van de volgende doelen:

- Het verschil per maand tussen de tegemoetkoming in de kosten van het reizen met eigen vervoer voor woon-werkverkeer en het fiscaal maximum;
- Een fiets voor persoonlijk gebruik, inclusief fietsaccessoires en een fietsverzekering;
- Een accu of elektrische onderdelen voor een fiets;
- Een computer mede te gebruiken voor werk of studie, inclusief computer-accessoires en een computerverzekering;
- De vakbondscontributie.

Jaar van overgang

In 2024 wordt nog een vakantie-uitkering en een eindejaarsuitkering opgebouwd die in 2025 tot uitbetaling moet komen. Je kunt de reservering vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering niet toevoegen als bron voor het IKB 2025. Enerzijds om de splitsing tussen de Cafetariaregeling en het IKB zuiver te houden, zodat geen

onduidelijkheid ontstaat. Maar het is daarnaast ook onnodig: het beschikbare IKB-budget biedt december 2025 voldoende ruimte om alle doelen aan te wenden.

Voorbeeld:

Een burger in salarisschaal 1, trede 0 heeft een bezoldiging van € 2779,20 bruto per maand bij een aanstelling van 38 uur per week. Het maandelijks IKB-budget bedraagt: € 2779,20 * 16,33% = € 453,84 per maand.

Stel, deze medewerker wil in 2025 gebruik maken van de uitruil voor:

- Een fiets (maximaal €1.500);
- Een nieuwe accu (maximaal € 500); en
- Vakbondscontributie (VBM-lid, contributie €11,93 per maand. Per jaar € 143,16).

In 2025 bedraagt het totaal uit te ruilen bedrag € 2.143,16. Na vijf maanden heeft deze medewerker het benodigde IKB-budget gespaard om alle doelen uit te kunnen ruilen.

Wat doe je met de reservering vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering?

Onder de huidige regeling ontvangt u elk kalenderjaar in de maand mei een vakantie-uitkering (berekend over juni t/m mei) en in november de eindejaarsuitkering (berekend over december t/m november).

Door introductie van het IKB op 1 januari 2025 stopt met ingang van die datum de huidige reservering van opbouw van de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Wat gebeurt er met de opgebouwde uitkering?

Vakantietoeslag

Voor aanwending van de reservering van

de vakantietoeslag (opbouw juni 2024-december 2024) heeft u 3 mogelijkheden:

1. Extra verlof kopen;
2. Inzetten voor uitruil doelen onder de Cafetariaregeling;
3. Uitbetalen.

Extra verlof kopen:

U kunt extra verlof kopen ter hoogte van tweemaal de arbeidsduur per week (tot een maximum van 76 uur). De keuze voor het aankopen van deze extra verlofuren moet vóór 1 mei 2025 ingediend zijn.

Inzetten voor uitruil doelen onder de Cafetariaregeling:

Vanaf juni 2024 tot en met mei 2025 kunt u ook nog gebruik maken van de bestedingsdoelen uit de Cafetariaregeling voor de reservering van de vakantie-uitkering. Een aanvraag moet vóór 1 mei 2025 ingediend zijn.

Let op: vanaf 1 januari 2025 wordt er ook IKB-budget opgebouwd. In de eerste vier maanden van 2025 heeft u dus keuze uit twee verschillende regelingen.

Reservering eindejaarsuitkering

Over de maand december 2024 wordt een reservering eindejaarsuitkering opgebouwd. Deze kan in januari 2025 uitbetaald worden waarbij rekening wordt gehouden met de uitruil van de tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer.

Maandelijks uitruil tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

In de Cafetariaregeling vindt uitruil van de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer jaarlijks plaats in november tegen de eindejaarsuitkering.

De uitruil gaat maandelijks plaatsvinden. Als u niet wil deelnemen aan maandelijks

uitruil bestaat de mogelijkheid om het uit te zetten.

Flex-regeling

De huidige Beleidsregel flexibilisering arbeidsduur wordt overgenomen in de IKB-regeling. De mogelijkheden op dit gebied worden omgezet in de optie om IKB-uren te kopen of te verkopen. Het huidige maximum van twee uur verkorting per week in een vast rooster vervalt. Er kunnen daardoor meer uren in minder weken ingeroosterd worden. Het bevoegd gezag behoudt de mogelijkheid een roosteraanvraag af te wijzen.

Effect toeslagen

De opbouw van de vakantie-uitkering (juni t/m december 2024) en de eindejaarsuitkering over december 2024 moet in 2025 uitbetaald worden. Als gevolg hiervan heeft u in 2025 het reguliere IKB-budget van 16,33% evenals zeven maanden vakantie-uitkering en een maand eindejaarsuitkering. Als voor uitbetalen wordt gekozen, heeft u in 2025 eenmalig extra bruto inkomen. Als gevolg daarvan stijgt het bruto-jaarinkomen. U kunt tussen januari en mei 2025 uitbetaling van deze reservering aanvragen. Dit kan een effect hebben op eventuele toeslagen!

Reservisten

Reservisten ontvangen in de huidige situatie maandelijks de reservering van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Vanaf 1 januari 2025 stopt dat en kunnen ook reservisten kiezen uit bestedingsdoelen. De reservist kan uiteraard de keuze maken om het IKB-budget maandelijks te laten uitbetalen.

Knoops dagvaardt Staat vanwege PFAS

VBM AANGESLOTEN BIJ ZAAK

Knoops' advocaten heeft op woensdag 24 april een dagvaarding uitgebracht tegen de Staat der Nederlanden in verband met de schadelijke gevolgen van de wijdverbreide PFAS-verontreiniging in Nederland. Dit deed het advocatenkantoor namens 11 verschillende belangenorganisaties, waaronder de VBM.



De aanduiding 'PFAS' is een verzamelnaam voor duizenden fluor-verbindingen die van nature niet in het milieu voorkomen. De stoffen beschikken over bepaalde nuttige eigenschappen. Zo zijn ze water-, vet- en vuilafstotend. Ze zitten onder andere in verschillende producten, waaronder blusschuim en anti-aanbaklagen van pannen, en in sommige kleding.

PFAS worden al tientallen jaren op grote schaal geproduceerd en toegepast. Maar inmiddels zijn de stoffen ook berucht in verband met de steeds alarmerendere onderzoeksbevindingen vanuit de (medische) wetenschap over de schadelijke effecten voor mens,

dier en milieu. Uit de wetenschap blijkt dat er bruikbare en betere alternatieven beschikbaar zijn. Desondanks worden PFAS nog steeds geproduceerd, uitgestoten naar de leefomgeving en in talloze producten toegepast.

De 11 belangenorganisaties hebben zich verenigd om de Staat aan te spreken op het grove nalaten van diens zorgplicht om Nederlandse burgers, dieren en het milieu te beschermen tegen de schadelijke effecten van PFAS-verontreiniging. De VBM heeft zich aangesloten met het oog op PFAS-verontreiniging op defensielocaties.

De zaak betreft de eerste collectieve actie op het gebied van PFAS-verontreiniging waarbij de nationale overheid ter verantwoording wordt geroepen. Hoewel de Staat zich al geruime tijd bewust is van de ernstige gevolgen van blootstelling aan PFAS voor de (volks)gezondheid en het milieu, neemt de Staat onvoldoende maatregelen om de schade te beperken en voorkomen. De Staat wordt ook aangesproken op het feit dat de productie van deze schadelijke stoffen nog altijd wordt gefaciliteerd.

Volgens Knoops' advocaten handelt de Staat onrechtmatig doordat de normen voor PFAS voor oppervlaktewater niet juist zijn vertaald naar wet- en regelgeving. De normen voor diverse PFAS en de som van die PFAS in levensmiddelen, in ieder geval voor vis en eieren, worden overschreden.

De 11 organisaties willen maatregelen om de blootstelling aan PFAS van de Nederlandse bevolking, onder andere via drinkwater, te verminderen. Ook moet de Staat de EFSA-grenswaarden overnemen en waar nodig saneringswerkzaamheden verrichten. Het gaat niet om een schadevergoeding.

De rechtszaak dient op woensdag 7 augustus.

Test je kennis over medezeggenschap!

1 Wat is het belang van medezeggenschap?

Medezeggenschap heeft belangrijke voordelen. Voor de organisatie die er ruimte aan geeft én voor de mensen die medezeggenschap uitoefenen. Daarnaast bemoeit/verrijkt medezeggenschap de besluitvorming. Medezeggenschap kan leiden tot beter doordachte en evenwichtigere besluitvorming.

- A bemoedigt
- B verrijkt
- C beide zijn juist
- D beide zijn onjuist

2 Welke 3 vormen van medezeggenschap zijn er?

Bij medezeggenschap denken de meeste mensen aan een ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapscommissie. Wat is nog meer een vorm van medezeggenschap?

- A personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- B personeelsvereniging (PV)
- C personeelsbelangenorganisatie (PBO)
- D geen van bovenstaande

3 Wat is het verschil tussen inspraak en medezeggenschap?

- A Als er al een verschil tussen de 2 termen wordt gemaakt, dan is het dat medezeggenschap vooral gaat over mogen meepraten en betrokken worden. Over inspraak wordt vooral geschreven in termen van meebeslissen. Een helder onderscheid tussen de twee is er in het dagelijks taalgebruik niet.
- B Als er al een verschil tussen de 2 termen wordt gemaakt, dan is het dat inspraak vooral gaat over mogen meepraten en betrokken worden. Over medezeggenschap wordt vooral geschreven in termen van meebeslissen. Een helder onderscheid tussen de twee is er in het dagelijks taalgebruik niet.

- A A is juist
- B B is juist
- C beide zijn juist
- D beide zijn onjuist

De VBM ondersteunt de medezeggenschap binnen Defensie. Bent u op de hoogte van de mogelijkheden en rechten die een MC heeft? Test hieronder uw kennis!

4 Kan je als burgermedewerker bij Defensie ontslagen worden als je in de medezeggenschap zit?

- A ja, ontslag wegens opheffing van de betrekking, verandering in de inrichting van het dienstvak of wegens verplaatsing van een dienst (artikel 116 BARD)
- B Ja, onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf (artikel 121 BARD)

- A A is juist
- B B is juist
- C beide zijn juist
- D beide zijn onjuist

5 Wat is waar bij een verstoorde arbeidsrelatie?

- A Wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, heeft de werkgever altijd het recht om je te ontslaan. Dit kan voorkomen wanneer de werkrelatie tussen de werknemers onderling, een collega of met de leidinggevende zo slecht is geworden, dat er niet meer goed samengewerkt kan worden.
- B Wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, heeft de werkgever het recht om je te ontslaan. Dit kan voorkomen wanneer de werkrelatie tussen de werknemers onderling, een collega of met de leidinggevende bedenkelijk is geworden, waardoor er niet meer goed samengewerkt kan worden.

- A A is juist
- B B is juist
- C beide zijn juist
- D beide zijn onjuist

6 Welke bewering is niet juist?

- A medezeggenschap vergroot het draagvlak
- B medezeggenschap bepaalt rechten van de werknemers
- C medezeggenschap verrijkt de besluitvorming
- D medezeggenschap verbetert het functioneren van de eenheid

Kijk voor de antwoorden op pagina 36



Onlangs werd een militair ontslagen vanwege wangedrag. Dit wangedrag bestond uit het gebruik van harddrugs in privé-tijd. Een ontslag gaat met ingang van de in het besluit genoemde datum direct in. Een bezwaar tegen het ontslag verandert dat niet. De loonbetaling stopt daarmee en bij een ontslag wegens wangedrag bestaat in principe ook geen recht op een WW-uitkering.

Tekst: xxx

XXX

Tekst: mr. Chantal Pol

Is zero-tolerance drugsbeleid altijd van toepassing?



Deze situatie kan dus tot financiële problemen leiden. In zo'n geval kan er sprake zijn van een spoedeisend belang, waarmee het mogelijk is de rechter te vragen een voorlopige voorziening te treffen. Dit is een maatregel zolang het bezwaar (of beroep) nog in behandeling is.

'Leg je niet zomaar bij een ontslag neer!'

In het geval van deze militair is de bovenstaande situatie aan de voorzieningenrechter voorgelegd. De rechter heeft in een opzienbarende uitspraak het verzoek toegewezen en het ontslag opgeschort, totdat op het bezwaar is beslist.

Waarom is het verzoek in dit geval toegewezen?

Defensie voert een zero-tolerance beleid met betrekking tot (hard)drugs. De voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat Defensie in dit geval het beleid niet zonder meer heeft kunnen toepassen. Dat heeft ermee te maken dat Defensie open lijkt te staan voor een minder stringent beleid. Er volgt nog altijd ontslag bij drugsgebruik zoals hier aan de orde, maar een terugkeer bij Defensie op een later moment is niet geheel uitgesloten. Daarbij is de betreffende militair aangenomen nadat hij had verklaard wel eens drugs te hebben gebruikt. Daarnaast worden door de rechter vraagtekens gesteld bij de evenredigheid van het ontslag vanwege de omstandigheden waaronder dit drugsgebruik heeft plaatsgevonden.

Is het zero-tolerance drugsbeleid van Defensie hiermee van de baan?

Nee, dat is niet het geval. Deze uitspraak staat vooralsnog op zichzelf en het is de vraag of deze in de toekomst wordt gevolgd. Wel is het – zeker gelet op deze uitspraak – van belang altijd goed naar alle relevante feiten en omstandigheden te (laten) kijken, om te bezien of Defensie te snel tot een ontslag is overgegaan.



**Uitleg over
transitie**

**VBM leden-
raadpleging**

**Bezoek een
voorlichting!**



Uw toekomstige pensioenstelsel?

Inleiding

U leest nu een bijzondere bijlage van de Trivizier. Deze bijlage verscheen op 16 april 2024 als digitale speciale editie van de Trivizier/XRcise en gaat volledig over één thema, namelijk pensioen. We vragen u om uw mening over de uitonderhandelde documenten betreffende de overgang naar een nieuw pensioencontract.

We hebben de keuze gemaakt om het hoofdlijnenresultaat en het transitieplan apart op onze websites te publiceren en niet integraal over te nemen in deze bijlage, omdat deze bijlage anders de omvang van een boek zou hebben. Deze staan wel op onze website: www.vbm.info/actueel-2/pensioenkamer-eens-over-concept-transitieplan

Later in deze bijlage leggen wij u uit wat dat voor documenten zijn en wat daarin staat.

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.

Bijzonder is ook, dat er anders dan bij een arbeidsovereenkomst, een set afspraken wordt gepresenteerd, die in de kern op twee verschillende onderhandelingsstafels 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 overheids- en onderwijsmedewerkers met uitzondering van de 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 pensioenbijlage 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. Mogelijk heeft u deze op woensdag 8 mei of enkele dagen daarna ontvangen. 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 o.v.v. uw naam, registratie- of werknemersnummer, dan wel geboortedatum.

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 onderhandelingsstafels 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.

Na elke paragraaf leest u in een iets andere opmaak een korte samenvatting van die paragraaf.

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 toekomstige 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 voordoet.

De nieuwe pensioenregeling:

De Pensioenkamer heeft op 15 december 2023 een hoofdlijnenresultaat bereikt. In het SOD is er op 27 februari 2024 tussen onderhandelaars een resultaat bereikt.

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).

Deze documenten vindt u op onze website: <https://www.vbm.info/actueel-2/pensioenkamer-eens-over-concept-transitieplan>

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 gepensioneerd en slapers de mogelijkheid geboden moet worden om gehoord te worden over de inhoud van het transitieplan. Deze hoorzittingen hebben inmiddels plaatsgevonden. Sociale partners moeten de reactie van die verenigingen wegens 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 hoofdlijnenresultaten - 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.

Samenvatting

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) 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 of www.bbtv.nl.

Op de achterkant van deze Trivizier vind u informatie over voorlichtingsbijeenkomsten. Deze 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.



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 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.

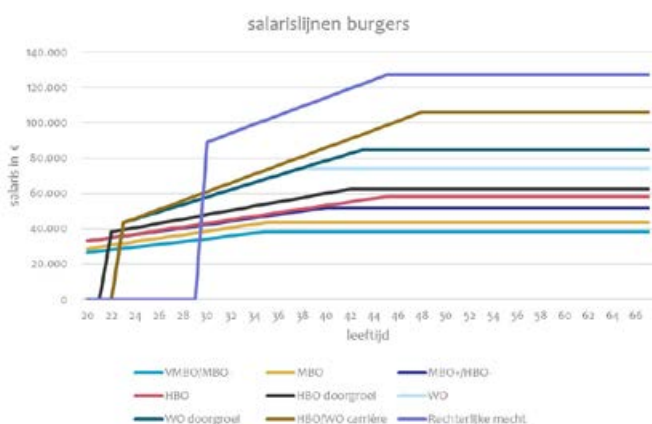
Zo wordt het nabestaandenpensioen voortaan niet meer afgeleid van de pensioengrondslag, maar van het inkomen.

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 verantwoordelijkheden 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



I.a. Arbeidsvoorwaarde pensioen	Soc. partners	ABP
• 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.	•	
I.b. Inrichting pensioencontract		
• Risicohouding o.b.v. risicopreferentieonderzoek.		•
• Beleggingsbeleid.		•
• Toedeelregels van beschermings- en overrendement.		•
• Evenwichtige invulling van de solidariteitsreserve.		•
• Projectierendement.		•
• Spreiden van schokken.		•
II. Transitie		
• 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).		•
III. Compensatie		
• Benodigde compensatie.	•	
• Financiering van compensatie (verzoek en besluit).	•	•

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.

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 Premieregeling. 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 premieregeling 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 premieregeling 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 dekkingsgraad 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 toebereiding 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 maandelijks 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.?

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 inkoopsum 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 overstapt 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.

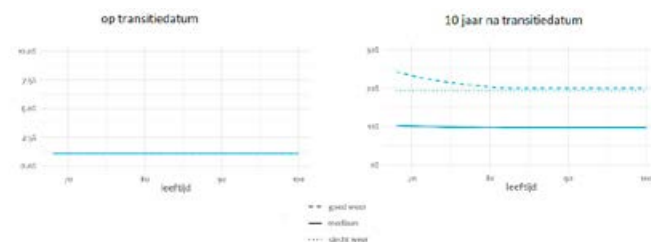
In het huidige stelsel is er voor militairen een waarborg dat een deel van het pensioen niet gekort wordt. Deze vervalt in het toekomstige stelsel. Daarvoor hebben sociale partners een tegemoetkoming uitonderhandeld.

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

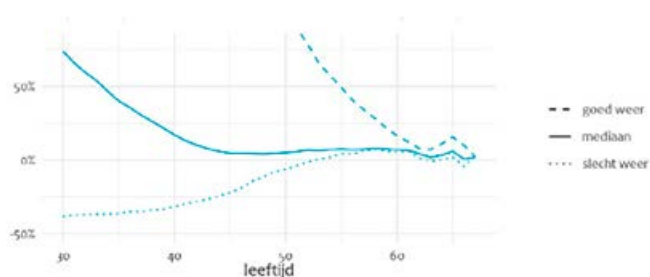
De nieuwe pensioenregeling is in zekere zin vergelijkbaar met de huidige regeling. Uitgangspunt was immers geen versobering van aanspraken. Dat is in algemene zin gelukt. Sterker nog: er zijn, zoals gezien, op onderdelen zelfs verbeteringen. In zekere zin is deze regeling echter ook wezenlijk anders. Het is een premieregeling 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.

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 lange-termijnhorizon 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 defensie-medewerker 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.



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 nettopensioen. Het nettopensioen 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 nettopensioen 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 inverdientijd 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 partners en wezenpensioen bij overlijden tijdens de UGM. Zonder nadere voorziening zouden deze pensioenen aanzienlijk lager uitvallen. Afgesproken 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 voorgenoemde 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

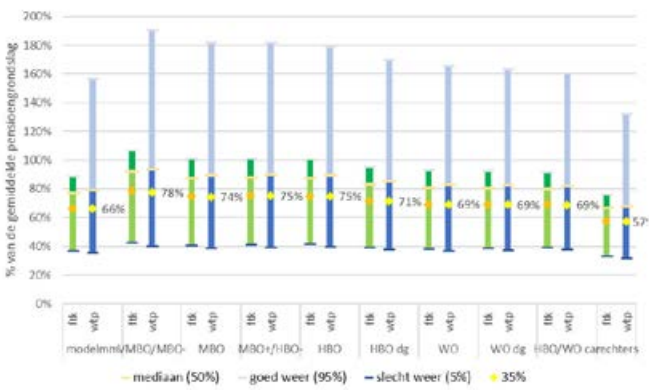
U heeft in de paragraaf over Premie kunnen lezen dat de overstap naar een vlakke premie tot gevolg heeft dat een deel van de deelnemers niet meer in staat is eenzelfde pensioen op te bouwen als bij continuering van het huidige stelsel het geval was. Vooral de groep deelnemers met een leeftijd van 40 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.

Het overzicht op de volgende pagina 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 hogere (totale) premie en voor de andere helft ten koste gaat van een (lagere) premie voor het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. 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’ afspraken, 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 huwelijkse 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.

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 zónder 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 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.

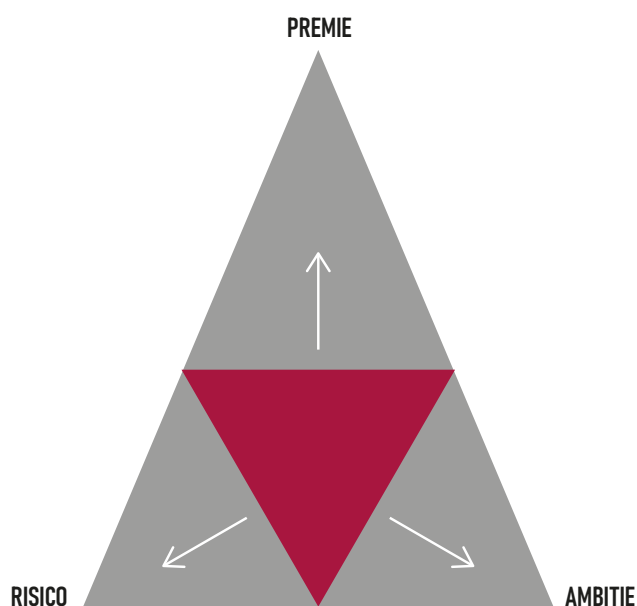
Eén van de moeilijkste aspecten om te bevatten is wat er met de inleg van de premie gebeurt. Zoals opgemerkt betaalt in de toekomst iedere deelnemer eenzelfde premiepercentage. Dat lijkt geen verandering ten opzichte van het huidige stelsel. Toch is die er. Een belangrijk punt van kritiek op het huidige 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 pensioenfondsden 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 nabestaandepensioen 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:

- Nabestaandepensioen bij overlijden vóór de pensioendatum
- Nabestaandepensioen 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.

Nabestaandepensioen 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-Nabestaandepensioen 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 rendementsontwikkelingen 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 nabestaandenpensioen geheel (bijvoorbeeld als alleenstaande) of gedeeltelijk (bijvoorbeeld omdat de partner voldoende eigen inkomsten heeft) uit te ruilen voor een hoger ouderdompensioen. Ook in het nieuwe stelsel kan er uitgeruild worden tussen nabestaanden- en ouderdompensioen.

Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

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

Anders dan nu, wordt het nabestaandenpensioen in de toekomst volledig afgeleid van het inkomen en niet meer van de pensioengrondslag. De hoogte van dit nabestaandenpensioen 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 nabestaandenpensioen voor pensioendatum gespaard en daarmee een kapitaal opgebouwd. Er zijn ook periodes geweest dat de financiering van dit nabestaandenpensioen 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 nabestaandenpensioen 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 nabestaandenpensioen 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 nabestaandenpensioen, 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 nabestaandenpensioen 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 onaanpast. 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 (bescheiden) 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 bestaand 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 langlevensrisico).

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 strop-penpot 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 – 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 huidige 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 afgetrokken 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 vermindere-n. 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.



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] 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 of www.bbtv.nl.

DE VBM/BBTV organiseert 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.

Flip Lodesteyn



Voltreffer

Bijna had op deze plek in de Trivizier een lege pagina geprikt. Sluit uw ogen en beeld u zich in hoe deze columnist op 'deadline-ochtend' commotie veroorzaakt in een naburige supermarkt. Daar bedreigt hij de kassajuffrouw met een neppistool omdat de croissantjes zijn uitverkocht. Toegegeven, dat speelgoedwapen ziet er verdomd echt uit, maar in werkelijkheid leg je met het klapperpistool nog geen mug om. Dat fluistert hij die arme vrouw zelfs nog in het oor, maar ze wil niet luisteren en blijft maar gillen. De beveiligers van het winkelcentrum bellen de politie, waarbij ze beklemtonen dat het de zoveelste keer is dat deze supermarkt kampt met geweld. Een heus arrestatieteam staat al klaar, als uw columnist zich overgeeft. Dat ziet er even niet best uit voor hem. Gelukkig beseft de politie al na het eerste verhoor

dat er geen écht kwade bedoelingen achter de actie zaten. De columnist wilde slechts een daad stellen, iets symbolisch doen om de nijpende croissant-schaarste aan de kaak te stellen. Dat oogt wat onvriendelijk, maar van serieuze agressie is natuurlijk geen sprake, nu een speelgoedpistool is gebruikt. Lang verhaal kort: de columnist stond snel weer als vrij man op straat, zodat hij nu alsnog uw leesvoer kon tikken.

Gelukkig leven we nog niet in zo'n ridicule wereld vol begrip voor extreme waanzin als hierboven geschetst. Maar dat doet brigadegeneraal Han Bouwmeester van de Koninklijke Landmacht blijkbaar wel. Op de nationale televisie betoogde hij daags na het afvuren van honderden Iraanse raketten en drones op Israël dat het met de agressie van die aanvallen wel meeviel. Buurlanden, de CIA en zelfs Tel Aviv waren namelijk ruim tevoren door Teheran gewaarschuwd. Bovendien was

te voorzien dat de relatief trage drones en kruisraketten een eenvoudige prooi zouden zijn voor het Israëlische raket-schild. "Het was dus een symbolische actie," zo concludeerde de generaal. Vrij vertaald: een reactie van Israël zou buitenproportioneel zijn. Geen meegereisde defensievoorlichter sleepte Bouwmeester na zijn gebazel van de talkshowtafel weg, geen tafelgast zette vraagtekens bij de teksten die voorheen tot de kwalificatie S5 hadden geleid. Nul gebeurde er na deze onthutsende uitglijder. Gelukkig zat niet iedereen te slapen. Generaal b.d. Hans Damen op X, het vroegere Twitter, nam afstand van het ontluisterende optreden van zijn collega: "Als die vliegtuigen het WTC gemist zouden hebben, was 9/11 dan ook symbolisch geweest?", zo vroeg hij droogjes. Dat is dan weer wel een voltref-fer waarvan de oorlogszuchtige Iraniërs veel kunnen leren.



VBM IN HET NIEUWS

Is de RVU onhoudbaar?

Is de RVU, de Regeling Vervroegd Uittreden, onhoudbaar geworden? VBM-voorzitter Jean Debie reageerde vrijdagochtend 29 maart in de uitzending van radioprogramma Stand.nl op deze vraag.

De tijdelijke vrijstelling van de eindheffing van de RVU maakte het mogelijk dat werkgevers en werknemers afspraken met elkaar konden maken over eerder stoppen met werken, zonder dat hier een fiscale boete tegenover staat (de zogenoemde RVU-boete). Dit is een afspraak uit het Pensioenakkoord.

Deze tijdelijke vrijstelling, die geldt tot en met 2025, is bedoeld voor medewerkers met zware beroepen, die niet gezond kunnen doorwerken tot hun pensioendatum. Voor het defensiepersoneel gaat het in dit geval om een aantal categorieën burgermedewerkers. (De UGM voor militairen staat hier los van.) Sinds 1 juli 2023 kunnen zij 3 jaar eerder stoppen met werken. Het gaat dan bijvoorbeeld om collega's die in ploegendienst of als onderhoudsmonteur zwaar werk verrichten aan schepen, onderzeeboten, pantservoertuigen, vliegtuigen en helikopters.

“Het is onze inschatting dat ongeveer 2.000 burgercollega's hiervoor in aanmerking komen” zegt Jean Debie tijdens de uitzending op Radio1.

Omdat de RVU-regeling gebruikmaakt van de fiscale mogelijkheden uit het Pensioenakkoord, moet de deelnemer aan de regeling voor 1 januari 2029 de AOW-leeftijd bereiken. De aanvraag moet

voor 1 september 2025 worden ingediend en voor 31 december 2025 zijn goedgekeurd. Vanaf 1 januari 2026 dreigen alle voorzieningen op vroegpensioengebied weer weg te vallen.

Verlenging van de regeling is keihard nodig, vindt Jean Debie: “Het kabinet moet het mogelijk maken dat werknemers en werkgevers hierover met elkaar spreken in het overleg. En voor werknemers hoeft dit géén verplichting te zijn om eerder te stoppen met werken.”

Omscholen

“Het is belangrijk dat werknemers een individuele keuze hebben en met hun werkgever kunnen bespreken in hoeverre zij zich vroegtijdig kunnen omscholen”, zegt Jean Debie verder. Maar dat moet volgens de voorzitter zo'n 20 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd gebeuren, zodat werknemers niet in de situatie terecht komen dat ze hun pensioenleeftijd niet in goede gezondheid kunnen halen. De uitzending op Radio1 is hier terug te luisteren. Het gedeelte met Jean Debie begint na ongeveer 21 minuten (scrollen is mogelijk).



50 jaar lid



KAPTMARNS b.d. F.A.G. Hofland heeft de Speld voor langdurig lidmaatschap ontvangen. Hij kreeg de speld thuisgestuurd.

Op 9 april 2024 overhandigde Erik Westerbeek de Speld voor langdurig lidmaatschap aan SM KLu b.d. R. (Ronald) Vermeer. Hij was in het verleden onder andere voorzitter van de medezeggenschapscommissie op vliegbasis Gilze-Rijen en bestuurder van de VBM afdeling West-Brabant.

De VBM bedankt beide leden voor hun loyaliteit.

Hieronder de antwoorden behorend bij de quiz op pagina 13:

1B, 2A, 3B, 4C, 5D, 6B

Door een fout van onze kant ontbraken in de Trivizier van april 2024 de antwoorden van de medezeggenschapsquiz. De antwoorden zijn: 1C, 2A, 3C, 4B, 5C, 6D

Eric van Eijk neemt afscheid



Eric van Eijk tijdens de Algemene Vergadering in november 2016.

Tijdens de afdelingsvergadering van de Afdeling Apeldoorn op dinsdag 2 april is afscheid genomen van afdelingsvoorzitter Eric van Eijk. Van Eijk, luitenant-kolonel bij de KMar, was voorzitter van het afdelingsbestuur sinds 2013. Hij werd hartelijk bedankt door Jean Debie, voorzitter van de VBM. Maurice Bergsteijn neemt het voorzitterschap van de afdeling Apeldoorn over.

Kandidaten Financiële Adviescommissie gezocht

De VBM zoekt kandidaten voor de Financiële Adviescommissie (FAC). Deze commissie brengt schriftelijk advies uit aan de Algemene Vergadering (AV) over de door het algemeen bestuur overlegde jaarrekening. Daarnaast brengt de commissie advies uit over de hoofdlijnen van het te voeren financieel beleid zoals weergegeven in de jaarlijkse begroting.

Kandidaten moeten lid zijn van de VBM, daarnaast mogen zij noch deel uitmaken van het algemeen bestuur, noch van een afdelingsbestuur. Ook mogen zij geen afgevaardigde zijn naar de AV.

Gevraagd wordt een uitgebreide vaktechnische kennis van accountancy en/of financiële (bedrijfs)administratie en bedrijfsvoering. U moet lange termijn financieel beleid op basis van cijfermateriaal kunnen overzien en hieromtrent advies uit kunnen brengen.

Kandidaten zullen, na aanmelding bij de secretaris/penningmeester (j.dewerker@mijnvbm.nl) op geschiktheid worden beoordeeld alvorens zij op de najaars AV worden voorgedragen.

VBM/BBTV Voordeelwinkel vernieuwd



De VBM/BBTV VoordeelWinkel is een platform waar je exclusieve kortingen ontvangt op topmerken. Ontdek de nieuwe VoordeelWinkel met exclusieve aanbiedingen van topmerken online en bij jou in de buurt.

Hoe werkt het?

Met jouw eigen inloggegevens kan je vrijblijvend gebruik maken van het platform. Indien gewenst ontvang je een mailing op het geregistreerde e-mailadres zodat je geen enkele aanbieding meer mist. Heb je nog geen account? Dan kun je een account aanmaken op <https://vbmbbtv.vipdistrict.nl/>

Heb je wel een account? Dan heb je een activeringsmail ontvangen van de VBM/BBTV Voordeelwinkel. Door de volgende stappen te volgen, kun je je account activeren.

- 1 Klik op de button in de activatiemail
- 2 Vul de informatie in
- 3 Geniet van de vernieuwde VoordeelWinkel

(Let op, het kan zijn dat de activatiemail in de spamfolder is terechtgekomen.)

Vrijheidsdefilé 5 mei

Eerbetoon aan internationale militaire samenwerking



In de aanloop naar 80 jaar vrijheid in 2025 kijkt het Nationaal Comité Herdenking Capitulaties 1945 (Wageningen45) vooruit naar de toekomst van het herdenken en koesteren van onze vrijheid. Het Bevrijdingsdefilé in Wageningen wordt vernieuwd en omgedoopt tot Vrijheidsdefilé. De redactie sprak over de invulling van het vernieuwde defilé met Tanja Haseloop, voorzitter van Wageningen45 en burgemeester van Oldebroek.

“Het is een traditie dat er rondom 4 en 5 mei van alles in Wageningen, de Stad der Bevrijding, gebeurt. Op 5 mei hebben we al jaren het defilé. In grote lijnen is dat zoals het altijd was, met een generaal die het defilé afneemt en veteranen die defileren, met voorop de Tweede Wereldoorlogveteranen. Gedurende de jaren is de herdenking op 5 mei veranderd. Zo hebben we een vlaggenceremonie waar de acht geallieerde landen hun vlag hijsen, waarvoor een speciale hymne is gecomponeerd. Op 5 mei zijn wij én de enige herdenking én het enige militaire vrijheidsdefilé.”

Relevantie

“Nu we richting 80 jaar vrijheid gaan, vragen we ons af hoe we het defilé relevant kunnen houden, want er zijn steeds minder veteranen uit de Tweede Wereldoorlog onder ons. Daarnaast kwam vanuit de politiek en Defensie de vraag wat Wageningen nog toevoegt naast de Veteranendag, die jaarlijks in Den Haag wordt georganiseerd. Maar deelnemers aan het defilé gaven aan dat zij beide evenementen een heel eigen karakter vinden hebben.

Veteranendag is echt voor veteranen, terwijl in Wageningen ook dienende militairen aan het defilé mogen meedoen. De mannen en vrouwen die nu aan de grenzen van Oost-Europa liggen, zijn op dit moment bijvoorbeeld geen veteraan. Maar het zijn allemaal mannen en vrouwen die bereid zijn om hun nek uit te steken voor de vrijheid en veiligheid van ons land en voor de vrijheid en veiligheid van anderen. Vrijheid is niet vanzelfsprekend en we mogen wel wat weerbaarder worden als land. Voor onze vrijheid is een heel hoge prijs betaald, bijna 80 jaar geleden, en nog steeds vragen wij van mannen en vrouwen die willen dienen in de krijgsmacht om eventueel een heel hoge prijs te gaan

betalen. Daarvan mogen we ons best wat meer bewust zijn.

Twee jaar geleden ben ik bij de Invictus Games geweest, in Den Haag. Daar hoor je dat als internationale militairen elkaar tegenkomen, ze niet zoveel woorden nodig hebben. Je snapt precies wat die ander heeft meegemaakt, je hebt hetzelfde gezien, gevoeld en geroken. Op individueel niveau wordt dat als heel waardevol gezien. Toen dacht ik: als we dat nou eens aan elkaar verbinden, dat individuele niveau en de internationale samenwerking op een hoger niveau. Want eigenlijk staan wij op 4 mei stil bij het feit dat wij door internationale militaire samenwerking onze vrijheid terug hebben gekregen. Op 5 mei koesteren we die vrijheid, die we nu nog steeds hebben. Maar dat was geen 80 jaar gelukt zonder internationale militaire samenwerking. Als we dat nu zichtbaar maken in de straten van Wageningen, heb je volgens mij iets wat er nog niet is, iets wat echt anders is dan Veteranendag.”

Nieuwe invulling

“Zolang ze er zijn, houden de veteranen van de Tweede Wereldoorlog natuurlijk het erepodium. Maar we nodigen nu ook

andere landen uit. Het defilé laat ook zien dat vrienden van vroeger nu geen vrienden meer zijn, en dat vijanden van vroeger nu wel bevriend zijn. In het verleden hebben Russen meegelopen en het zal geen verrassing zijn dat we die nu niet uitnodigen. Het betekent dus ook dat Duitsers in hun uniform kunnen gaan meelopen in het Vrijheidsdefilé van Wageningen.

Om uit te zoeken hoe er politiek-bestuurlijk tegen dat idee wordt aangekeken zijn we bij de minister-president geweest, bij de minister van Defensie en bij staatssecretaris Van Ooijen (VWS). Samen met de burgemeester van Wageningen ben ik naar een aantal ambassadeurs geweest, die van het VK, de VS, Canada en Australië, om eens te polsen of zij het zouden zien zitten. Want op het moment dat we internationaal geen steun hebben, dan houdt het natuurlijk op. Zij vonden het gelukkig een goed idee.

Natuurlijk zijn we ook naar de veteranen geweest. Op het moment dat je iets wat mensen heel erg waarderen gaat veranderen, is het vervelend als zij het gevoel hebben dat ze er niet in zijn meegenomen. Ik ben nog niemand tegengekomen die het



een heel slecht idee vond, ook de oudere veteranen niet als het gaat om het meedoen van Duitsers.”

Vorbereidingen

“We zijn al een beetje begonnen. Er lopen dit jaar op 5 mei 1700 militairen in totaal mee, waarvan al zo’n 100 buitenlandse militairen. De buitenlandse militairen zijn bijna allemaal actief dienenden. Het grootste verschil tussen editie 2024 en 2025 wordt dat er nu alleen geallieerde landen meelopen, maar volgend jaar ook niet-geallieerden, die wel NAVO-lid zijn.

Dit jaar komen er o.a. militairen uit de VS, het VK, Frankrijk, België en Noorwegen. Ook is er dit jaar een Oekraïens militair muziekkorps aanwezig. Hoewel Oekraïne geen NAVO-lid is, zien we op dit moment met zijn allen wel de dreiging die er is, dus we vinden het heel mooi dat ze aanwezig kunnen zijn. Voor Oekraïne is het op dit moment erg belangrijk om zichtbaar te zijn.

Duitsland reageerde positief en wil graag meewerken, maar we hebben dit jaar een beetje concurrentie van D-Day op 6 juni. Canada doet volgend jaar mee. Ik hoop dat we dan een nog groter deel van de NAVO-landen mee kunnen laten lopen. De ambassadeurs van Tsjechië en Slowakije vinden het idee bijvoorbeeld ook erg interessant.

We overwegen om volgend jaar bepaalde tijdvakken te maken. Dan kunnen militairen uit verschillende landen die in hetzelfde tijdvak ergens geweest zijn, bij elkaar lopen. Maar het kan ook zo zijn dat het defilé eindigt met actief dienenden, gevolgd door vlaggen van alle NAVO-landen. Dat zou ook wel een mooi beeld zijn.”



Overige activiteiten

“In aanloop van 4 en 5 mei vinden er al allerlei activiteiten plaats die in het teken staan van vrijheid. In april schrijven schoolkinderen dankbrieven aan veteranen in binnen- en buitenland, die door vrijwilligers worden rondgebracht met een bosje freedom flame tulips. In die brieven vertellen kinderen hoe zij hun vrijheid ervaren en in welke mate zij zich bewust zijn van de opofferingen die daarvoor nodig zijn geweest. Een veteraan voelt dan even: er wordt aan mij gedacht. Daarnaast kunnen mensen gratis een kaartje versturen naar iemand die voor diegene verschilmaker is. Dat kan heel breed zijn.

In september wordt het Bevrijdingsvuur door Wageningen45 opgehaald in Eindhoven, dat daar vanuit Normandië gebracht is op de fiets. Lopend wordt het vuur dan vanuit Eindhoven naar Wageningen gebracht, waar het nationale Bevrijdingsvuur uiteindelijk in de nacht van 4 op 5 mei wordt ontstoken. Er komen meer dan 100 loopgroepen vanuit het hele land naar Wageningen om het vuur op te halen. De lopers brengen het naar hun eigen dorp of stad, niet alleen in Nederland, maar ook in Duitsland en België. De provinciale bevrijdingsfestivals openen het festival met het ontsteken van het vuur op de podia.

In Wageningen heb je op 4 mei eerst een stille tocht, zoals bijna overal, en de dodenherdenking. Om 23.00 uur volgt er een tv-programma dat rechtstreeks wordt uitgezonden op NPO 1: Vuur van de Vrijheid. Dit programma kun je zien als een brug tussen het herdenken en het koesteren van vrijheid. Met muzikale optredens en culturele bijdragen wordt het verhaal van (on)vrijheid verteld. Aan het eind van het programma wordt het Bevrijdingsvuur ontstoken. Dan heb je ’s morgens op 5 mei de herdenking die naadloos overgaat in het defilé, en als het defilé afgelopen is, begint het bevrijdingsfestival.”

MEEDOEN OF MEEDENKEN?

Veteranen kunnen zich voor het defilé in 2025 aanmelden via hun veteranenvereniging. Later dit jaar communiceert Wageningen45 hoe actief dienende militairen, die niet aangesloten zijn bij een groep zoals een veteranenvereniging, zich kunnen aanmelden om mee te doen.

Heeft u een vraag of een idee voor Wageningen45? Dan kunt u dit mailen naar contact@wageningen45.nl.

CLSK

Bonden akkoord met 3 reorganisatieplannen luchtmacht

Overlegvertegenwoordiger: **Ronald van Riel**

De Strategic Aeromedical Evacuation-capaciteit moet worden uitgebreid. (Foto: MCD/Jan Dijkstra)

In het overleg tussen de luchtmacht en de vakbonden is op 22 maart gesproken over een 3-tal reorganisatieplannen. De vakbonden beoordelen de plannen op hun algemene personele aspecten.

Zo stond de uitbreiding van de Strategic Aeromedical Evacuation binnen de afdeling Operationele Gezondheidszorg (OGZ) van het Centrum voor Mens en Luchtvaart (CML) op de agenda.

De toegenomen internationale dreiging vraagt om een verbeterde gereedheid en inzetbaarheid van de hele krijgsmacht. Defensie moet sneller, vaker en langer kunnen worden ingezet. Op dit moment is het grootste knelpunt het tekort aan operationele ondersteuning (Combat Service Support). Daaronder valt ook de geneeskundige capaciteit.

Door de huidige dreiging en on-

zekerheid is een robuuste, eigen (nationale) Strategic Aeromedical Evacuation (SAE)-capaciteit noodzakelijk. De huidige SAE-capaciteit moet worden uitgebreid. Dit gebeurt door de uitbreiding van personeel binnen de OGZ binnen het CML. Ook worden nieuwe technieken toegepast om arbeidsexpansiever te kunnen opereren. Er wordt een zelfstandige en robuuste strategisch geneeskundige luchttransportcapaciteit ingericht. Door de uitbreiding en vervanging van de SAE kunnen tijdens uitvoering van de 1e hoofdtaak gewonde militairen van het strijdtoneel worden geëvacueerd, wordt de kans op optimale behandeling (gericht op maximaal haalbaar herstel) vergroot, en wordt de 'verstopping' van behandelcapaciteit in het 'theater' gereduceerd.

CLSK is verantwoordelijk voor de organisatie, coördinatie en/of uitvoering van SAE bij alle 3 de hoofdtaken van de krijgs-

macht. De huidige personele organisatie is ingericht voor hoofdtaak 2-optreden. Voor de 1e hoofdtaak is onvoldoende capaciteit, naast alle andere taken binnen de operationele gezondheidszorg.

De huidige samenstelling van personeel voert zowel Rotary als Fixed Wing AE uit. De belasting van oefenen, trainen en het bijhouden van cursussen voor alle platformen is groot. Dat beperkt de oefendbaarheid en operationele gereedheid.

Om uitbreiding en vernieuwing van de SAE-capaciteit waar te maken, is het noodzakelijk om de organisatie uit te breiden en de instandhoudingsketen te versterken. Voor verpleegkundigen en artsen biedt deze inrichting een nieuwe mogelijkheid tot doorstroom en perspectief en meer mogelijkheden tot taakspecialisatie. Gebrek hieraan is nu een regelmatig gehoorde reden voor het verlaten van de organisatie. De uitbreiding en vernieuwing van de SAE-capaciteit zal daarom bijdragen aan behoud van personeel, hoopt de luchtmacht.

De uitbreiding van de SAE-capaciteit voorziet in een personele uitbreiding van maximaal 24 functies binnen de OGZ. De personele uitbreiding van de keten kent een instroom vanaf het eerste kwartaal van 2025 en zal in aanloop naar de nieuwe organisatie en de operationele gereedheid de transitie kunnen ondersteunen.

Vergunningen en omgevingsmanagement

Een andere reorganisatie betreft de ve-

gunningen en 'omgevingsmanagement' op het Air Combat Command (ACC), Air Mobility Command (AMC), Defensie Helikopter Commando (DHC) en het Logistiek Centrum Woensdrecht (LCW).

Waarom is deze reorganisatie nodig? Ten eerste blijft het CLSK de komende jaren groeien. Groei betekent verandering in beoogd gebruik en dus ook verandering in vergunningen en benodigde intensiteit van omgevingsmanagement. Hierbij horen onder andere grote en langlopende opgaven zoals het opstellen en wijzigen van de luchthavenbesluiten.

Sowieso worden vraagstukken ten aanzien van de schaarse ruimte in Nederland steeds complexer. Dat vereist een stevige relatie met de omgeving en toezichhouders.

Daarnaast betekent de invoering van de Omgevingswet een verandering voor de rol van de 'Objectvergunningshouder' (OVH). Zo kan het zijn dat de OVH een vorm van participatie moet organiseren bij een vergunningsaanvraag. Belangenbehartiging kan een continue en veelomvattender activiteit worden.

Kortom, om de rol van OVH goed te kunnen uitvoeren, hebben de commandanten van bovenstaande eenheden structurele versterking nodig door middel van menskracht en expertise op het gebied van vergunningen en omgevingsmanagement.

I&T-domein

Ook is er gesproken over het Voorlopig Reorganisatieplan 'Realisatie Decentrale Directie Chief Information Officer'

(CIO). Dit gaat over de inrichting van het Informatie & Technologie-domein (I&T). Binnen Defensie wordt een CIO-stelsel ingericht. Dit om de opbouw van kennis en kunde, samenwerking en bestuurbaarheid en de wendbaarheid in het I&T-domein te verbeteren. Er komen kwartiermakende, decentrale CIO's bij de defensieonderdelen. De uitwerking van de samenstelling en structuur van de decentrale CIO-teams is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Defensieonderdelen en vastgelegd in het 'CIO Huis'.

De bonden hebben de 3 bovenstaande plannen beoordeeld op hun algemene personele aspecten. Voor alle 3 geldt dat ze 'ter kennisneming' worden aangeboden aan de werkgroep REO.

CLAS

Versterking voor 414 Tankbataljon

Overlegvertegenwoordiger: **Ronald van Riel**

414 Tankbataljon (Tkbat) is een Duits-Nederlandse tankeenheid. De Combat Support (CS) en Combat Service Support (CSS) van het NLD-eskadron binnen het Tkbat worden versterkt. Nederland en Duitsland zijn zelf verantwoordelijk voor de 'eigen' CSS, maar de verschillen zijn groot. Door het versterken van de CS en CSS van het NLD-eskadron en het DEU-tankbataljon kan het bataljon zichzelf gereedstellen met eigen/organieke capaciteiten en kan het operationele bataljons-taken uitvoeren.

De CS/CSS-capaciteit wordt in totaal met 39 functies versterkt.

Dit reorganisatieplan is op 27 maart besproken in het overleg tussen de land-



Na de reorganisatie kan het bataljon zichzelf gereedstellen met eigen/organieke capaciteiten en kan het operationele bataljonstaken uitvoeren.

macht en de vakbonden. De bonden, die letten op de algemene personele aspecten, hebben in dat overleg aangegeven te kunnen instemmen met het reorganisatieplan.

Ook akkoord met wijziging in Staf CLAS

Tijdens hetzelfde overleg op 27 maart is ook gesproken over een administratieve omgang binnen de Staf CLAS. Binnen Staf CLAS is recent de Directie Kennis en Ontwikkeling (DK&O) opge-

richt. De nieuw opgerichte directie wordt ook verantwoordelijk voor de functionele aansturing van de afdeling Concept Development & Experimentation (CD&E). Dit is een afdeling van Opleidings- en Trainingscommando/Land Warfare Centre.

De afdeling CD&E, bestaande uit 11 functies, is in 2016 opgericht en ondergebracht bij het Land Warfare Centre in Amersfoort. Functionele aansturing gebeurde door de P-CLAS.

Het geheel aan mensen en middelen wordt formeel onder DK&O gebracht. De afdeling wordt qua organisatie en formatie zonder wijzigingen omgehangen. Voor het personeel blijven datum plaatsing, vrijval en einde plaatsing onveranderd. Voor het zittend personeel van het CD&E blijft de huidige rechtspositie ongewijzigd.

De bonden hebben aangegeven ook te kunnen instemmen met deze administratieve omgang.

CZSK

CZSK kan verder met reorganisatie NLMARSOFF

Overlegvertegenwoordiger: **Haico Wissink**



De operationele eenheden van het Korps Mariniers worden doorontwikkeld tot een opschaalbare, maritieme 'special operations capable littoral rading force'. (Foto: MCD/sergeant-majoor Hille Hillinga)

Om de Netherlands Maritime Special Operations Force (NLMARSOFF) vaker, sneller, veiliger en effectiever te kunnen inzetten, wordt de eenheid gereorgani-

seerd. De slagkracht en het voortzettingsvermogen moeten worden vergroot.

De reorganisatie verkeert nog in de beginfase. Op 5 april is het beleidsvoorne-

men besproken met de vakbonden. Met inachtneming van gedane toezeggingen is het plan goed bevonden. Het CZSK kan dus verder in het proces.

De reorganisatie betreft de doorontwikkeling van de operationele eenheden van het Korps Mariniers tot een opschaalbare, maritieme 'special operations capable littoral rading force', inclusief ondersteunende organisatiedelen.

Bij de reorganisatie betrokken eenheden zijn de Staf Groep Operationele Eenheden Mariniers, Marine Training Command, 1st Marine Combat Group, 2nd Marine Combat Group, Sea Based Support Group en Surface Assault and Training Group. De gemeenschappelijke medezeggenschapcommissie operationele eenheden mariniers (GMC OEM) is betrokken bij iedere stap van het traject.

FAMILIEBERICHTEN

Postbus 93037 2509 AA Den Haag, e-mail: redactie@mijnvbm.nl

OVERLEDEN

Februari 2024

29-02 J. Liefhebber (90 jaar)
AOOLDGD b.d.
p/a Buitenhof 27
1354 GJ Almere

Maart 2024

01-03 E. Hof (69 jaar)
SGTODND b.d.
Klein Frankrijk 2
9801 CW Zuidhorn

08-03 J. Nieuwland (83 jaar)
Gepensioneerd burger
p/a Pieter van Eyckheem 57
2182 ZV Hillegom

13-03 A.J.C. Snijders (42 jaar)
AOO 20 Natresbat
p/a Alfred Nobellaan 561
3731 DS De Bilt

21-03 W. Hoeksema (94 jaar)
OPPGSKNST b.d.
De Mors 39
7631 AH Ootmarsum

21-03 C.J. Agterdenbos (91 jaar)
LTZVK2 b.d.
Leenderdijk 41
3930 Achel, België

25-03 J.M.G.A. Linskens (76 jaar)
AOOODND b.d.
Hertzogstraat 118
1782 RP Den Helder

26-03 H. van Veldhuizen-
Timmerman (95 jaar)
p/a Malzwin 2520
1788 XM Julianadorp

30-03 R.J. de Hoog (90 jaar)
Gepensioneerd burger
Beilerstroomweg 10
1784 XR Den Helder

April 2024

06-04 J.E. Smit (85 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Dokter de Liefdestraat 54
2025 DZ Haarlem

08-04 F. Meijer (76 jaar)
Kpl1 KL b.d.
Buurtscheuterlaan 90
6711 HX Ede

08-04 G. Gramkow (103 jaar)
Gepensioneerd burger
Surinameplein 111
1058 GH Amsterdam

08-04 W.O. Visser-Alting (96 jaar)
p/a Middenweg 220
2548 VH Den Haag

09-04 R. Eggink (82 jaar)
MJRTLG b.d.
Burg. de Graafplein 8
2162 AZ Lisse

13-04 C.J. Nanning (87 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Marsdiepstraat 190
1784 AT Den Helder

DANK

Wij willen u hartelijk danken voor de manier waarop u met ons heeft meegeleefd tijdens de ziekte en na het overlijden van Herman Gaillard. In deze verdrietige tijd hebben wij veel troost gehad aan uw steun.

Lia Gaillard-Jongmans,
Kinderen en kleinkinderen

Het algemeen bestuur betuigt de nabestaanden oprechte deelneming met hun verlies.

IN MEMORIAM



IN MEMORIAM RUDY DE HOOG

Op 30 maart 2024 is R.J. (Rudy) de Hoog, lid van verdienste van de VBM, overleden. Rudy de Hoog maakte van 1995 tot 2005 deel uit van het Algemeen Bestuur. Hij was toegetreden tot het Algemeen Bestuur toen Onderling Belang, de vakbond voor burgerpersoneel waar hij bestuurslid was, zich aansloot bij de VBM. Rudy de Hoog beseftte dat de belangenbehartiging van de leden het beste gediend was met één stem.

Rudy werd in 1933 geboren op het eiland Banka, tussen Sumatra en Borneo. In de oorlogsjaren kwam hij in een jongenskamp terecht. In mei 1948 vertrok het gezin De Hoog naar Nederland. Rudy de Hoog werkte als burgermedewerker bij het Marine Elektronisch Bedrijf, was (onder andere) chef

radarwerkplaats en hoofd vloot elektronica. Hij was tevens actief voor de dienstcommissie, een voorloper van de medezeggenschapscommissie. Rudy de Hoog stond bekend als een zeer aimabel man, een prettige collega en een chef met gevoel voor het personeel. Hij werd 90 jaar.

IN MEMORIAM RENÉ LANDSWEERS

Helaas moeten wij u mededelen dat op 5 april 2024 René Landsweers op 59-jarige leeftijd is overleden. René werkte sinds 2001 voor de VBM. Naast de coördinatie van de nazorgservice deed hij de financiële ledenadministratie en de praktische organisatie van VBM-bijeenkomsten. In deze uiteenlopende functies was René jarenlang van grote waarde voor de vakbond. In december 2019 werd bij René de progressieve hersenaandoening MSA-C gediagnosticeerd. Dit was een grote schok. René bleef werken voor de VBM, tot zijn verslechterende gezondheid dat eind 2020 onmogelijk maakte. Dat viel hem zwaar, want zoals René zelf zei: 'mijn grootste hobby was mijn werk'.

René was behulpzaam, collegiaal, humoristisch en geliefd bij collega's. De VBM wenst zijn nabestaanden veel sterkte toe met dit verlies.



Onverschrokken overleefster – Het boek over de Mercur

In 2024 is het 70 jaar geleden dat museum-schip 'Mercur Vliissingen' als Hr.Ms. Onverschrokken in dienst kwam bij de Koninklijke Marine. Naar aanleiding hiervan verscheen het boek Onverschrokken overleefster.

De Mercur kwam in 1954 als oceaanmijnenveger Hr.Ms. Onverschrokken uit de VS in dienst bij de Koninklijke Marine. Later werd het omgebouwd tot torpedo-werkschip en kwam het als Hr.Ms. Mercur bij de Onderzeedienst. Het maakte vele reizen naar Noorwegen en Schotland, de Bahama's en de Middellandse Zee en oefende met de onderzeeboten. Het schip doorstond in die tijd menige schijntorpedering, 53 graden slagzij, regelmatig binnenstromend zeewater, rijkelijk stromend bier, Noors drijfjij, stevige machi-

neschade en een bijna fatale aanvaring. Nu geniet deze 'grand old lady' van haar oude dag in het historische Dok van Perry in Vliissingen. Het verhaal komt tot leven met meer dan 250 foto's en de verhalen van oud-opvarenden en vrijwilligers van het museum-schip.

Titel: Onverschrokken overleefster. Van oceaanmijnenveger Hr.Ms. Onverschrokken tot museum-schip Mercur.

Auteur: Paul Goossen

Prijs: € 34,95

ISBN: 9789083292564

Uitvoering: hardback, 272 pagina's met leeslint en losse, dubbelzijdige uitklapposter

Gratis stadswandeling voor kinderen 'Mariniers verdedigden Rotterdam in 1940'

Het Mariniersmuseum biedt tot en met 12 mei alle jonge bezoekers een gratis actieve stadswandeling aan waarmee zij in de voetsporen treden van de mariniers die in de meidagen van 1940 Rotterdam verdedigden. Speciaal ontworpen voor kinderen, biedt deze actieve ervaring een boeiende kijk op de geschiedenis van ons land en de belangrijke rol van mariniers.

De wandeling 'Op patrouille met majoor Maas' wordt gratis aangeboden bij een museumbezoek. Verken het gebied rondom het museum en maak kennis met de vaardigheden die cruciaal zijn voor een marinier, zoals teamwork, navigeren en een goede conditie. Ook kunnen jonge museumbezoek-

kers een Bandvagn 206-bouwpakket in elkaar zetten en voorzien van een vredesboodschap.



Verkiezingsdata Medezeggenschap

Bestuursstaf

IVD	11 juni
CZSK	
MHKC	13 mei
MSKSAV	13 mei
MBS	13 mei
Parera	13 mei
Stafgroep	27 mei
SATG	10 juni
1MCG	10 juni

CLAS

OG CLAS	14 juni
---------	---------

CLSK

KMSL	21 mei
LCW	12 juni
(tussentijdse verkiezingen)	

DOSCO

DCHR	16 mei
CEAG	17 mei
FBD	20 - 25 mei

COMMIT

JIVC/PSD	22 mei
Maritieme IT	23 mei
DmunB	4 juni
ICS	13 juni
JIVC/COC2 – I&V	13 juni

Betaaldata

Defensie betaalt de salarissen op vrijdag 24 mei (inclusief vakantietoeslag). ABP en SVB storten de uitkeringen op donderdag 23 mei (met eventueel vakantiegeld). Het geld staat uiterlijk de volgende dag op uw rekening bijgeschreven. Bij een buitenlandse rekening kan dit langer duren.

REKENSOM

Deze puzzel combineert rekensommen met een cryptische boodschap. Elke rekensom heeft een letter als oplossing. Plaats de juiste letter onder in de balken bij het correcte antwoord en onthul zo stap voor stap een zin die de oplossing van de puzzel vormt. Stuur dit antwoord naar ons op en maak kans op een prijs!

Stuur deze oplossing vóór 3 juni 2024 naar: puzzel@mijnvbm.nl
Vergeet niet uw naam en woonplaats te vermelden!

Let op: het is niet meer mogelijk het antwoord per post in te sturen. Dit komt omdat we de VVV-bonnen alleen nog digitaal uitgeven. De winnaars zullen de prijs per e-mail ontvangen.

Onder de goede inzendingen worden 3 digitale VVV-cadeaukaarten t.w.v. € 20,- verloot. (Alleen inzendingen op naam van leden loten mee). Over de uitslag kan niet worden gecorrespondeerd. U verleent de VBM toestemming om uw naam en woonplaats te publiceren wanneer u tot een van de winnaars behoort.

Oplossing maart 2023:
Kruisvluchtwapens

De winnaars zijn (na loting):
M.W. Alberts, Middlesex VK
M.G. Elfering, Diever
L.A.J. de Groot, Amsterdam

Reken op vrijheid

99 + 4 = E	3 + 42 = R	11 x 84 = T	65 - 25 = E	26 - 18 = A	74 - 5 = N
91 + 68 = D	81 - 15 = E	10 x 80 = J	60 + 64 = N	45 + 65 = L	90 - 3 = N
20 - 18 = H	92 - 57 = B	64 x 10 = E	60 + 79 = N	24 + 28 = I	69 + 72 = N
18 + 4 = E	11 + 17 = H	89 + 91 = G	24 + 75 = R	62 - 62 = L	56 : 8 = I
85 - 18 = E	16 + 65 = V	14 x 8 = I	81 - 69 = I	90 + 59 = T	76 - 58 = G
60 + 17 = R	76 - 71 = G	20 + 77 = D	21 x 9 = K		

2	67	45	159	66	139	189	52	124	18	35	99	103	87	180	924

81	77	112	800	28	40	7	97	12	69	5	640	149	8	0	110	22	141

Namens de VBM zijn op 4 mei kransen gelegd op het Ereveld Loenen, de Grebbeberg en bij het monument ‘Voor hen die vielen’ in Den Helder.

Voorlichting over nieuwe pensioenstelsel

Eind 2023, begin 2024 hebben onderhandelaars van Defensie, de andere overheidswerkgevers en de centrales van overheidspersoneel 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.

Kijk voor de voorlichtingsbijeenkomsten op defensielocaties op www.vbm.info.

Daarnaast zijn er nog enkele voorlichtingssessies voor leden van de VBM en BBTv die niet bij een gezamenlijke defensievoorlichting aanwezig kunnen zijn. (En voor leden van bonden, die net als de VBM/BBTV aangesloten zijn bij het Ambtenarencentrum.) Deze vinden plaats op:

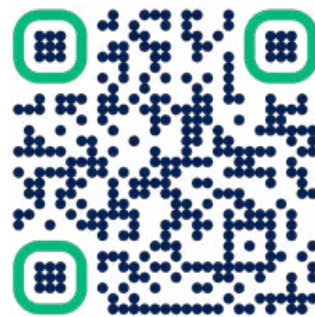


Woensdag 8 mei, 20.00 uur
Fletcher Hotel Trivium
Trivium 72, Etten-Leur

Woensdag 15 mei, 20.00 uur
Fletcher Kloosterhotel
Willibrordhaeghe
Vlierdenseweg 109, Deurne

Vrijdag 17 mei 2024 om 14.00 uur organiseren we daarnaast nog een webinar voor geïnteresseerde leden. Voor deelname, zie www.vbm.info.

Nog geen lid?
Meld u aan op www.vbm.info



070 3155111

of via MDTN (sterretje dan nummer) *0654666156

 **VBM** - **BBTV**
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel
VAKBOND VOOR JONGE
BEROEPSMILITAIRES