



Nieuwsbrief 40

november 2021

Van de voorzitter

Corona

Beste leden, corona blijft ons in zijn greep houden! Wij hopen dat u, al of niet gevaccineerd, van de versoepeling in de afgelopen maanden met volle teugen heeft genoten en u deze zomer voldoende opgeladen bent om de komende wintermaanden door te komen.



Helaas moeten wij weer rekening gaan houden met nieuwe maatregelen om ons nu weer te nonchalante gedrag te beteugelen en de zorg voor iedereen toegankelijk te houden. Dat is voor iedereen, maar zeker voor ons ouderen van het grootste belang.

De 4^e golf corona-besmetting heeft zich nu reeds aangediend, met daarbovenop een mogelijk ernstige variant van de A-griep. De maatschappelijke discussie over al of niet laten vaccineren zit nu in volgende fase. De al of niet steekhoudende argumenten voor en tegen de ontstane tweedeling in de maatschappij worden fel en breed uitgemeten in de media.

Zijn extra vrijheden voor gevaccineerden en dus feitelijke discriminatie van niet-gevaccineerden aanvaardbaar? Wordt men zo niet gedwongen zich toch te laten vaccineren ook als men daar in principe tegen is? De zorg moet toegankelijk zijn voor iedereen; al of niet gevaccineerd, maar..... hoe zit dat met de sport, de bioscoop, horeca, of onze ALV (als we die weer zouden mogen houden)? Een duivels dilemma! Maar toch, alles beter dan triage in de ziekenhuizen!

Weer geen indexatie van de pensioenen

U heeft het uitgebreid in de krant kunnen lezen; de pensioenen worden weer niet geïndexeerd! Dit, ondanks het feit dat de pensioenfondsen en ook PME uitstekende rendementen hebben behaald, en de actuele dekkingsgraad van PME tot ruim 105% is gestegen. De huidige regels (die meer dan 10 jaar geleden onder totaal andere omstandigheden zijn opgesteld) laten dit nog steeds niet toe. In het tv-programma "Kassa" op NPO-1 van 30 oktober 2021, waarop wij u d.m.v. onze nieuwsflits attendeerden, is hier uitgebreid aandacht aan besteed. Ondertussen wordt de druk op de regering onder meer door de Koepel Gepensioneerden (zie de nieuwsbrieven op onze website) sterk opgevoerd; petitie worden gestart en sommigen hebben zelfs een rechtszaak aangespannen. Het is hoog tijd dat aan de uitholling van ons pensioen een einde komt en de koopkrachtdaling van de gepensioneerden (25% sinds 2008) wordt gecompenseerd! Wij ondersteunen het beleid van de Koepel Gepensioneerden die dit vooralsnog langs (moeizame) diplomatieke weg tracht te bereiken, als toch de meest effectieve manier. Mocht dit zo niet lukken wordt ook gerechtelijke actie door de Koepel niet uitgesloten; ook wij hebben daarvoor gepleit en zullen dit uiteraard eveneens steunen.

Algemene ledenvergadering (ALV)

Thuis werken is ook bij Canon Production Printing thans nog de norm. Dit heeft tot gevolg dat wij tot op heden nog geen "live" ALV bij R&D bijeen kunnen roepen. Dit betekent dat de ALV van november helaas weer niet door kan gaan.

Het behoeft geen betoog dat deze ALV's van levensbelang zijn voor ons verenigingsbestaan. Een delegatie van het bestuur heeft daarom een afspraak gemaakt met directielid Marcel Frielinck om te bespreken of en wanneer wij onze Algemene Ledenvergadering met borrel bij R&D mogen hervatten. Daarnaast staan een aantal andere punten op de agenda, zoals bezoek aan het nieuwe hoofdkantoor, museum en Customer Experience Center, alsmede communicatie over VG-Océ aan collega's die met pensioen gaan e.d. Deze afspraak staat nu gepland op 26 november. Wij hopen en streven ernaar om begin januari 2022 een feestelijke "Nieuwjaars-ALV" bij R&D te mogen organiseren. Daarover zullen wij u dan zo spoedig mogelijk informeren.

Enquête, website en beleidsplan

De resultaten van de enquête, waaraan gelukkig door zo velen van u is meegewerkt, hebben wij uitgebreid aan u teruggekoppeld. Inmiddels hebben wij onze website behoorlijk aangepast, toegankelijker gemaakt op uw smartphone en een nieuw en aanmerkelijk frisser gezicht gegeven. De nieuwspagina is belangrijk verbeterd en de frequentie van de updates is aanzienlijk verhoogd. Ons beleidsplan hebben we mede op basis van de uitkomsten van de enquête geactualiseerd en weer op de website gepubliceerd. Voor zover u dat nog niet gedaan heeft, bevelen wij een (hernieuwd) bezoek aan de site van harte aan om de veranderingen met eigen ogen te zien en de nieuwe informatie te lezen. Nogmaals hartelijk dank voor al uw input en positieve reacties!

Ledental en ledenwerving

De onvermijdelijke, maar toch vrij sterke daling van ons ledental moet worden gestopt! Uw hulp daarbij is van onmiskenbaar belang. De dalende trend moet worden omgebogen door meer van uw bekende (oud)collega's voor het lidmaatschap te enthousiasmeren. Neem ze daarom mee als gast naar onze komende ALV's; toon ze de informatie op onze website en in de nieuwsbrieven en -flitsen; help ze desnoods bij het aanmelden via de website. Wijs ze vooral ook op het belang van het lidmaatschap voor de behartiging van hun belangen door de Koepel Gepensioneerden in de politiek, en door de VG PME bij het pensioenfonds PME. Voor de kosten hoeft men het, zoals u weet, niet te laten. Vergeet niet de Personeelsvoordeelwinkel te noemen, dan kunnen zij de contributie terugverdienen. Ieder lid telt en ook zij horen erbij! Wij rekenen op uw inzet, want u kent vast en zeker collega's die (nog) geen lid zijn!

Om uw collega's op te sporen en contact met ze te houden kunt u onder meer gebruik maken van de Facebookgroep **Océ-(oud) medewerkers** met ruim 1200 leden. <https://www.facebook.com/groups/OceEmployees>, ook te benaderen via onze website) Ga ervoor!

Met collegiale groet namens het bestuur van de VG-Océ

Gerco Wilbrink.

VGM wordt VGPME

De grootse PME gerelateerde vereniging voor gepensioneerden is de VGM waarbij iedereen die een pensioen geniet van PME zich kan aansluiten. Deze vereniging is ontstaan vanuit het opheffen van verenigingen welke voorheen een bedrijfspensioen vertegenwoordigden zoals Stork en Draka /NKF. De bedrijven zijn overgenomen en daardoor zijn de bedrijfspensioenen overgeheveld naar het pensioenfonds PME, zoals dat ook voor Océ is gebeurd. Op dit moment bestaan naast deze vereniging alleen nog VG-Océ en VG-Siemens als onafhankelijke verenigingen waarvan alleen gepensioneerde voormalige medewerkers lid kunnen worden.

Om de samenwerking te verbeteren en vooral om gezamenlijk op te kunnen trekken naar PME is besloten om de structuur aan te passen en dit heeft tot gevolg dat de vereniging VGM wordt omgedoopt tot VGPME met nieuwe statuten en huishoudelijk reglement. Hiermee wordt gerealiseerd dat de verenigingen VG-Océ en VG-Siemens wel zelfstandig kunnen blijven, echter daarnaast ook deel uit gaan maken van de VGPME. De VGPME kent hierdoor een unieke leden constructie van zowel individuele leden als leden aangesloten bij een van de beide lidverenigingen. De VGPME komt op voor en spreekt namens alle gezamenlijke leden in de overlegstructuur met PME.

Eind november verwachten we dat de stukken bij de notaris zijn gepasseerd en kan de nieuwe vereniging van start gaan met een voorlopig interim-bestuur, dat als belangrijkste taak heeft om in 2022 de vereniging ook in detail te organiseren en een definitief bestuur te presenteren. De vereniging kent naast het bestuur een Verenigingsraad (VR) als hoogste orgaan van de vereniging. In deze VR komen vertegenwoordigers vanuit de verschillende verenigingen en vanuit de individuele leden. De VGM kende deze structuur al en een aantal mensen met kennis en ervaring blijven dan ook en komen in de nieuwe VR. Vanuit onze vereniging gaan Marij Verlinden en Gerco Wilbrink ons voorlopig vertegenwoordigen in deze VR. Het nieuwe interim-bestuur bestaat ook uit een mix van vertegenwoordigers en daarin zal vanuit onze vereniging Martin Oomens (foto) gaan deelnemen. De VGPME gaat in december van start en we hopen u begin 2022 meer te kunnen vertellen over de plannen en voortgang.



VOG-PME wordt opgeheven – de voorgeschiedenis

Een aantal jaren geleden bleek dat, om bij een pensioenfonds mee te kunnen praten het noodzakelijk was om je te verenigen. Om als verschillende gepensioneerden verenigingen met eigen aandachtsgebieden en verschillende wensen bij PME een inbreng te krijgen bleek onmogelijk. Duidelijk was dat alleen een collectief mogelijkheden zou bieden om aan de onderhandelingstafel te komen. Dit inzicht heeft geleid tot de oprichting van de VOG-PME, een vereniging bestaande uit vertegenwoordigers van de individuele verenigingen met als doel meer inspraak bij PME. Het resultaat in de laatste jaren mag genoemd worden en heeft erin geresulteerd dat we vertegenwoordigd zijn in het bestuur en diverse werkgroepen. Daarnaast zijn we ook met 2 mensen vertegenwoordigd in het Verantwoordingsorgaan van



PME. Graag zouden we meer willen doen maar er gelden voor alle pensioenfondsen strenge eisen, richtlijnen en verplichtingen waaraan we ons dienen te houden. Zo discussiëren wij niet over het pensioen of de gewenste indexering maar praten wel nadrukkelijk mee over de manier waarop PME zich organiseert, de beleggingen beheert en keuzes maakt voor het nieuwe pensioenstelsel.

Deze opzet van de VOG-PME is helaas gedeeltelijk door de tijd ingehaald. Het aantal verenigingen van gepensioneerden met PME als pensioenuitvoerder is afgenomen en er komen er geen meer bij. Dit betekent dat, wil een gepensioneerde zich aansluiten bij deze vertegenwoordiging, er geen andere mogelijkheid is dan lid te worden van de VGM, uitgezonderd Océ en Siemens, omdat de VOG-PME geen individuele leden kent. Kortom de VOG-PME is de vertegenwoordiger naar PME maar hiervan kun je geen lid worden en dat blijkt in de praktijk lastig uit te leggen. In de nieuwe vereniging VGPME, ([zie artikel VGM wordt VGPME](#)), is dit probleem volledig opgelost en behouden we ook de vertegenwoordiging binnen PME zoals beschreven. Met de komst van de nieuwe vereniging denken we de praktische problemen te hebben opgelost en een betere samenwerking te kunnen realiseren in het belang van alle leden, waardoor we de vereniging VOG-PME per eind november kunnen opheffen.

PME Actueel

De ontwikkelingen bij PME staan niet stil; de uitvoering, beleggingen en organisatie structuur krijgen veel aandacht. Al eerder is aangegeven dat PME heeft besloten om voor de uitvoering van het pensioen over te stappen naar een andere partner. Hier speelt in belangrijke mate de komende veranderingen een grote rol, immers om het nieuwe



pensioenstelsel mogelijk te maken is de uitvoering en bijbehorende systemen van cruciaal belang. Vanaf 2022 ontvangt u daardoor uw pensioen via deze nieuwe organisatie. De nieuwe uitvoerder kan met systemen flexibeler werken en daarmee ook ons als verenigingen tegemoetkomen in lang gekoesterde wensen betreffende communicatie naar (nieuwe)gepensioneerde leden. Ook in beleggingen zijn wijzigingen doorgevoerd, zo wordt vanuit milieuperspectief ingespeeld op de toekomstige ontwikkelingen en wordt afscheid genomen van beleggingen die hiermee strijdig zijn. Hierbij mag je denken aan beleggingen in

fossiele brandstoffen als olie, kolen en gas. Uiteraard wordt dit zodanig gerealiseerd dat dit niet ten koste gaat van de rendementsdoelstellingen van het pensioenfonds. We kunnen melden dat de laatste paar jaar mede door gewijzigd beleid het vermogen van PME aanzienlijk is toegenomen en dat we van een inmiddels van een te lage dekkingsgraad van ca. 90% inmiddels rond de 105 % schommelen en daarmee kortingen van het pensioen ver achter ons hebben.

Wat organisatie betreft staat ons in 2022 wel een uitdaging te wachten. De zittingsperiode van onze vertegenwoordigers loopt af en zullen we op basis van de richtlijnen weer kandidaten voor bestuur en Verantwoordingsorgaan dienen aan te dragen om daarmee de belangen van onze leden zo goed mogelijk te behartigen.

Het laatste nieuws over de ontwikkelingen van de dekkingsgraad bij PME vindt u [hier](#).



Het nieuwe pensioenstelsel zo eenvoudig mogelijk uitgelegd

Getracht is de begrippen zo mogelijk te verklaren in de tekst maar voor een volledige verklaring van de eventuele onduidelijke begrippen verwijs ik u graag naar internet en de website "kernbegrippen-pensioen. U vindt hem [HIER](#)

Er wordt al jaren gesproken over de komst van een nieuw pensioenstelsel. Maar ons huidige pensioenstelsel behoort toch tot één van de beste stelsels ter wereld? Maar waarom wordt er dan niet geïndexeerd? Hoe zit dat nu? Wat gaat er eigenlijk veranderen in de komende jaren? We gaan proberen dit zo eenvoudig mogelijk uit te leggen.

De grote boosdoener

In ons huidige pensioensysteem is eigenlijk de rekenrente de grote boosdoener. Er is afgesproken dat, om te bepalen of er voldoende geld wordt ingelegd en voldoende kan worden opgebouwd, gerekend wordt met een reële rente in de markt. Tot 2008 was dit prima; echter vanaf die tijd is de rente bij de bank de we krijgen en moeten betalen steeds verder gedaald. Daarom moeten de pensioenfondsen ook rekenen met een lagere rente, en dat betekent dat er als het ware meer geld moet worden ingelegd en pensioenfondsen meer geld in kas moeten hebben voor dezelfde uitkering.

Het gevolg hiervan is dat ons pensioen sinds 2008 niet meer is verhoogd, en hier en daar zelfs tweemaal is verlaagd (gelukkig niet voor Océ).

Dit alles is vreemd als je ziet dat de rendementen, die met beleggingen door de pensioenfondsen worden gehaald, heel goed zijn en het geld in de pensioenpot alleen maar toeneemt. Kortom er is geld genoeg, maar volgens de opgelegde rekenregels is dit geld bestemd voor toekomstige verplichtingen en kan dit nu niet gebruikt worden om de pensioenen te indexeren.

Huidige systeem

In het huidige pensioensysteem zijn we in de tijd geleidelijk overgestapt naar een middelloon systeem.

Voorheen keken veel regelingen naar het laatst verdiende voor pensionering. Met het huidige systeem bouwt iedereen gedurende de jaren een pensioen op met een vast percentage van het verdiende loon. De uiteindelijke hoogte van het pensioen van een deelnemer is de som van al die jaarlijkse opbouw, met daarbij eventuele verhogingen (indexatie) en verlagingen. Voor die verhogingen en verlagingen wordt de zogenaamde dekkingsgraad gebruikt. Omdat verlagingen zoveel mogelijk moeten worden voorkomen moet een pensioenfonds extra vermogen aanhouden.

Om zeker te zijn dat een pensioen in de toekomst betaald kan worden, moet een pensioenfonds dus meer dan 100% in de pensioenpot hebben.

Wettelijk is afgesproken is dat bij een dekkingsgraad van meer dan 110% de pensioenuitkeringen en de aanspraken op pensioen gedeeltelijk mogen worden verhoogd (geïndexeerd) en vanaf ongeveer 120% volledig. Als een pensioenfonds langere tijd onder de 100% zit, dus geld tekort heeft, zijn reparatie acties verplicht.

Doel van het nieuwe systeem

Het is de bedoeling om in het nieuwe pensioenstelsel, gezien de huidige ervaringen, het eerder mogelijk te maken dat een pensioen de koopkracht in stand houdt en dat het pensioen daarnaast ook duidelijker en persoonlijker is.

Tevens is het de wens om het pensioenstelsel beter te laten functioneren in de huidige tijd, waarbij mensen vaker wisselen van bedrijf en ook meer mensen als zelfstandige ondernemers gaan werken.

Het de bedoeling dat er geen versoberingen komen en dat de premies en uitkeringen zo stabiel mogelijk blijven.

Er is ook aandacht nodig voor het evenwichtiger maken en minimaliseren van de verschillen tussen de jonge- en oudere generaties.

Praktisch is natuurlijk de voorwaarde dat het nieuwe systeem uitvoerbaar en betaalbaar is en dat het mogelijk moet zijn om over te kunnen gaan van het oude- naar het nieuwe systeem.

Nieuw pensioenstelsel

In het nieuwe voorgestelde pensioenstelsel kennen we op hoofdlijnen twee belangrijke verschillende varianten waaruit gekozen moet worden door de sociale partners (werkgevers en werknemers). Dit moet eerst voordat het pensioenfonds echt kan beginnen met inrichten. Het belangrijkste is dat we gaan werken met eigen pensioenpotjes (persoonlijk pensioenvermogen) en een solidariteitsreserve; dit is een gezamenlijke reserve van alle deelnemers en is bedoeld om de risico's tussen generaties te delen.

Ook is er in het systeem ruimte voor zelfstandigen (ZZZP-ers) om deel te kunnen nemen en er zal ook een wijziging komen in het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen). Het doel van het nieuwe pensioenstelsel blijft een levenslange uitkering gebaseerd op een collectief systeem, dat beoogt dat een werknemer na 40 jaar werken een pensioen moet kunnen opbouwen van 75% van het gemiddelde salaris (incl. AOW) en geen versobering t.o.v. het huidige systeem.

Wat zijn dan die twee verschillende systemen waar tussen gekozen moet worden?

Helaas ontkomen we niet aan twee lastige begrippen nl: nieuw pensioencontract (NPC) en wet verbeterde premieregeling (WVP). Beide zijn premie overeenkomsten, dus inleggen van geld met als doel een persoonlijk pensioenvermogen op te bouwen. De belangrijkste verschillen zijn de mate van solidariteit en keuzevrijheid.

Nieuw pensioen contract (NPC)

In dit contract wordt uitgegaan van één collectief vermogen en beleid voor opbouw en uitkeringsfase waarbij het persoonlijke pensioenvermogen een stukje is van het totale pensioenvermogen en de rendementen leeftijdsafhankelijk worden verdeeld.

Het totale rendement op het vermogen wordt volgens afgesproken regels opgedeeld in een beschermingsrendement dat dient om het pensioen zo veel mogelijk stabiel te houden en een overrendement waarmee het pensioen waardevast wordt gehouden (behoud koopkracht).

Binnen deze structuur is er een verplichte solidariteitsreserve als risicodeling tussen de generaties die grote schommelingen moet voorkomen en ook delen deelnemers risico's met elkaar; langlevens, overlijden, arbeidsongeschiktheid en verandering in levensverwachting. De deelnemer zelf heeft een persoonlijk pensioenvermogen (pensioenpotje) waarin jaarlijks de premie, de leeftijdsafhankelijke toebedeelde rendementen, kosten en een eventuele bijdrage uit solidariteitsreserve worden bijgeschreven en/of worden afgeschreven. Hierdoor wordt het pensioen persoonlijker en duidelijker.

De uitkering (pensioen) wordt uit het persoonlijke pensioenvermogen betaald en is variabel. Mee- en tegenvallers in de rendementen kunnen worden gespreid over 10 jaar ter voorkoming van grote schokken.

De hoogte van de (te verwachten) uitkering is afhankelijk van het projectierendement. Het projectierendement is een zeer complex begrip, maar min of meer vergelijkbaar met de rekenrente waar in het huidige pensioenstelsel mee wordt gerekend. Alleen kan het bestuur van het pensioenfonds hier zelf enigszins in sturen, want een hoger projectierendement zorgt ervoor dat de uitkering bij aanvang hoger is, maar de kans op verhoging wordt dan kleiner en de kans op verlaging weer groter. Bij keuze voor een iets lager projectie rendement is de

start uitkering iets lager maar de kans op verhoging aanzienlijk groter. Uiteindelijk wordt hetzelfde uitgekeerd over de gemiddelde looptijd.

Het projectierendement is voor alle deelnemers wel gelijk. Ter geruststelling, bedenk dat het gaat om een gegarandeerde levenslange uitkering dus ook als je heel oud wordt raakt je potje niet leeg.

Wet verbeterde premieregeling (WVP)

Het belangrijkste verschil met voorgaande regeling zit voornamelijk in de wijze van beleggen van het vermogen. In deze regeling krijgt de deelnemer inzicht in de beleggingsfondsen waarin wordt belegd en kunnen de beleggingen meer op persoonlijk niveau worden afgestemd, waarbij de deelnemer ook zelf de keuze kan krijgen om meer of minder risicovol te beleggen. Hierbij wordt wel het risico van de beleggingen afgebouwd naarmate de leeftijd stijgt en is er duidelijk verschil tussen de beleggingen tijdens de opbouwfase en uitkeringsfase.

Ook in dit systeem is solidariteit ingebouwd middels z.g. toedelingskringen (dit zijn mensen in leeftijdsgroepen met hetzelfde risicoprofiel) om de risico's in de uitkeringsfase en beleggingsrisico's in de opbouwfase zo veel mogelijk te dempen. Daarnaast bestaat nog de verplichte solidariteitsreserve. De deelnemer heeft in deze regeling een persoonlijk pensioenvermogen (pensioenpotje) waarin jaarlijks de premie, de werkelijke rendementen uit de (gekozen) beleggingsfondsen, kosten en een eventuele bijdrage uit de solidariteitsreserve worden bijgeschreven en/of worden afgeschreven.

Bij de uitkering kan de deelnemer kiezen voor een vaste of variabele uitkering en kan het pensioenfonds beide of slechts een van de twee varianten aanbieden. In het geval dat het pensioenfonds de gewenste variant niet aanbiedt mag de deelnemer bij de start van de uitkeringsfase overstappen naar een andere aanbieder.

Bij de vaste uitkering is beperkte indexering mogelijk en verlaging alleen in uiterste gevallen. Bij een variabele uitkering wordt jaarlijks aan de hand van de (beleggings-)resultaten de uitkering bepaald en mogen resultaten over een periode van 10 jaar worden gespreid om schokken te voorkomen.

Overgang naar nieuwe pensioen (invaren)

De overgang van het huidige naar het nieuwe pensioenstelsel wordt invaren genoemd, waarbij het totale vermogen van het pensioenfonds moet worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens (potjes) van de deelnemers en als het mogelijk is naar verschillende reservepotjes. Dit zowel voor de al opgebouwde pensioenrechten van werkenden als voor de al ingegane pensioenen van gepensioneerden.

Dit invaren wordt gedaan nadat een keuze is gemaakt uit de twee pensioensystemen en dient door de sociale partners te worden aangevraagd. Het pensioenfonds zal dit verzoek vervolgens toetsen op evenredigheid, richtlijnen en berekeningen om het vervolgens te kunnen realiseren.

Na realisatie is er op basis van de nieuwe richtlijnen eerder kans op indexatie, is het goedkoper om één regeling uit te voeren en dus meer geld voor het daadwerkelijk pensioen. Komen tot één regeling is ook makkelijker uit te leggen en overzichtelijker voor de deelnemers, naast de problematiek van het behouden van de oude regeling die dan anders langzaam zou moeten worden afgebouwd.

Daarmee is het invaren de standaard keuze en kan slechts in bijzondere gevallen van worden afgeweken. Om dit proces goed te laten verlopen is het voorstel om een hoorrecht toe te passen voor verenigingen van gepensioneerden en adviesrecht door het Verantwoordingsorgaan.

Belangrijk in dit hele proces is of de collectieve pensioenpot evenredig wordt verdeeld over de verschillende groepen deelnemers en is natuurlijk de vraag of er voldoende geld is om het

uit te voeren. Om te bepalen of een pensioenfonds voldoende geld heeft wordt gebruik gemaakt van een richtdekkingsgraad, die voorlopig op 95% staat om een overstap zonder verlagen van het pensioen mogelijk te maken.

Het mag duidelijk zijn dat hoe beter het fonds ervoor staat, des te gemakkelijker het is om het nieuwe systeem in te richten en eventuele buffers aan te leggen. Echter hierover zal in de komende jaren nog uitvoerig moeten worden gesproken om dit eerlijk en volgens de regels te doen.

Overgangsregeling

Het gehele proces gaat nog enige jaren duren en wordt hoofdzakelijk door de politiek gestuurd. Op dit moment dienen de pensioenfondsen zich nog te houden aan de bestaande regels en is indexering voorlopig nog niet aan de orde. Wel weten we dat PME op dit moment voldoende middelen heeft om kortingen te voorkomen.

Pas nadat de wetgeving is ingegaan (verwachting 1 januari 2023) geldt de overgangsregeling. Zo is het dan mogelijk om al gedeeltelijk te gaan indexeren vanaf een dekkingsgraad van 105%, tenzij de politiek anders gaat besluiten.

Het moet duidelijk zijn dat niet de pensioenfondsen de spelregels bepalen maar dat dit in Den Haag gebeurt.

Wij als gepensioneerden hebben er alle belang bij om gezamenlijk op te treden namens de gepensioneerden. We doen dit via de Koepel Gepensioneerden in het politieke traject en via de VGPME direct bij PME als het om uitvoeringsvraagstukken en keuzes gaat.

Tot slot

Er is de laatste tijd een duidelijke verbetering tot stand gekomen om de belangen van alle PME-gepensioneerden te behartigen. De samenvoeging van NVOG en KNVG tot Koepel Gepensioneerden met nu bijna 100 aangesloten verenigingen heeft resultaat gehad; we



zitten nu aan tafel en worden gehoord. Met de komst van de VGPME willen we ook met één gezicht namens al onze leden samenwerken met PME.

Wij denken dat dit allemaal bijdraagt en belangrijk is

voor de onderhandelingen bij het tot stand komen van een nieuw pensioenstelsel. Laten wij positief afsluiten en de hoop uitspreken dat in 2022 het herstel verder doorzet en de gepensioneerden weer kunnen uitzien naar indexering van hun pensioen.

Martin Oomens, november 2021

Wij vonden voor u op de website van de Rijksoverheid in dit kader enkele interessante filmpjes en een artikel. Om ze te bekijken volstaat een klik op de links hieronder.

Zo nodig de Ctrl-toets mede indrukken. Mocht dit ook niet lukken dan kunt u ook de https:regel in zijn geheel kopiëren in de internet-adresregel van uw browser).

Op de pagina aangekomen, even naar beneden scrollen.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>

[Artikel over het toekomstige nabestaandenpensioen](#)