

# FLO-overgangsregeling ambulancezorg: aanvulling naslagwerk voor werkgevers

Versie december 2023

## Over dit naslagwerk van de publieke en B3-werkgevers sector ambulancezorg

Dit naslagwerk voor werkgevers in de ambulancezorg is een aanvulling op het naslagwerk versie 5 van VNG. Net als voor het naslagwerk van VNG geldt dat dit informatief van aard is. Er kunnen geen rechten aan ontleend worden. Dit naslagwerk is bedoeld als hulpmiddel bij de uitvoering van de nettopensioenregeling (NPR) vanaf 1 april 2019. Deze regeling wordt uitgevoerd door a.s.r. (die dit van Loyalis heeft overgenomen). De productnaam die a.s.r. voor de regeling hanteert en gebruikt in de communicatie richting de werkgevers en medewerkers is Collectief Extra Pensioen (CEP). Om verwarring te voorkomen wordt de regeling, waarvoor deze beide benamingen worden gehanteerd, hieronder steeds afgekort tot NPR/CEP.

De intentie bij de NPR/CEP is geweest om zo dicht mogelijk te blijven bij de oorspronkelijke bepalingen van de FLO-overgangsregeling. Dit alles binnen de huidige context en fiscale regels én in afstemming met het ministerie van VWS. Een FLO-werkgevershulpdesk is ingericht om bij twijfel of interpretatieverschillen vragen te beantwoorden en helderheid te bieden. Zo nodig schakelt de FLO-werkgevershulpdesk externe deskundigen in om tot de juiste uitleg te komen. Deze desk werkt onder verantwoordelijkheid van de Stichting FLO Ambulance die in 2021 is opgericht en waar alle werkgevers die met de FLO-overgangsregeling te maken hebben zich bij hebben aangesloten. Op de website van de Stichting FLO Ambulance ([www.floambulance.nl](http://www.floambulance.nl)) is de nodige informatie voor werkgevers te vinden en daar kan de werkgever met behulp van de verstrekte inloggegevens (op te vragen via [bestuurssecretaris@floambulance.nl](mailto:bestuurssecretaris@floambulance.nl)) vragen aan de FLO-werkgevershulpdesk stellen met het ticketing-systeem.

## Over de FLO-overgangsregeling ambulancezorg

De oorspronkelijke overgangsbepalingen vanuit hoofdstuk 9b en 9e van de CAR-UWO 2011 zijn [hier](#) te vinden op de website van Ambulancezorg Nederland.

Let op: het huidige FLO-overgangsrecht van de Brandweer is niet van toepassing op de sector Ambulancezorg. Voor de sector Ambulancezorg blijven de afspraken van toepassing zoals die van kracht waren op 1 januari 2011 (met bijbehorend naslagwerk versie 5 van VNG), aangevuld met de afspraken over de NPR/CEP. De afspraken zijn opgenomen in bijlage X van de cao Ambulancezorg en vastgelegd in een individuele overeenkomst tussen werkgever en medewerker.

Let op: In de oorspronkelijke teksten wordt soms verwezen naar het 'tweede loopbaanbeleid' van de Brandweer. Dit beleid geldt ook niet voor de Ambulancezorg, afspraken over het (landelijke) loopbaanbeleid zijn te vinden in de cao ambulancezorg.

## 10b Nettopensioenregeling (NPR/CEP)

---

Dit hoofdstuk is van toepassing op medewerkers die het LOGA-pad volgen en per 1 april 2019 zijn aangemeld bij en toegelaten tot de NPR/CEP als alternatief voor de levensloopregeling.

---

In het FLO-overgangsrecht werd vanaf 1 januari 2006 maximaal gebruik gemaakt van de fiscale mogelijkheden die de Levensloopregeling bood ten aanzien van vervroegd uittreden. De Levensloopregeling is van rechtswege afgeschaft en kan vanaf 1 januari 2022 niet langer worden ingezet.

Per 1 januari 2022 is het wettelijk niet langer mogelijk om levenslooptegoed te sparen. Als alternatief is door Loyalis (nu a.s.r.) en de publieke en B3 werkgevers in de sector de NPR/CEP ontwikkeld.

De NPR/CEP is een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (PW) en er is geen RVU van toepassing. De regeling is een fiscaal onzuiver onderdeel van de pensioenregeling van de werkgever. De Belastingdienst heeft de werkgever een beschikking afgegeven voor een fiscale splitsing van een bruto en netto deel.

### 10b.1 Doeltegoed

Doel van de NPR/CEP binnen de FLO-overgangsregeling ambulancezorg is dat de medewerker met de werkgeversbijdragen in de NPR/CEP een nettopensioen kan sparen. Bij het bereiken van 20 dienstjaren is het doel dat de medewerker op 59-jarige leeftijd het netto-equivalent van 210% van zijn bruto peilinkomen (bezoldiging) gespaard kan hebben. Daaruit kan de medewerker drie jaar lang, tot aan de ingang van het ouderdompensioen, in zijn inkomen voorzien. Als de medewerker minder dan 20 dienstjaren heeft

bereikt op 59-jarige leeftijd, wordt het doel van 210% naar rato hiervan vastgesteld. Aansluitend aan de uitkering van de NPR/CEP dient het ouderdomspensioen direct in te gaan.

---

Het doeltegoed is het totaaltegoed waar de medewerker volgens de FLO-overgangsregeling ambulancezorg recht op heeft in Fase 2. Het oude peilinkomen (bezoldiging) 12 volle maanden voorafgaand aan de start van Fase 1 is bepalend voor het doeltegoed van de uitkering. Indien de medewerker voor de leeftijd van 59 jaar start met Fase 1 dan wordt uitgegaan van het geïndexeerde peilinkomen. Indien de medewerker vanaf 59 jaar of later start met Fase 1 dan is het doeltegoed gebaseerd op de 12 volle maanden voorafgaand aan de eerste van de maand, volgend op die waarin de medewerker 59 jaar is geworden. Dit doeltegoed wordt daarna niet meer geïndexeerd met generieke salarisverhogingen.

---

De leeftijd van 59 jaar voor de berekening van het doeltegoed, is ongeacht de datum waarop de medewerker daadwerkelijk een uitkering vanuit NPR/CEP ontvangt. Deze uitkering vanaf de start van Fase 2 van de FLO-overgangsregeling zal doorgaans pas later aan de orde zijn.

Zie voor de juiste berekening van het peilinkomen (bezoldiging) voor Fase 1 het naslagwerk van VNG versie 5 en de bijbehorende oorspronkelijke FLO-overgangsbepalingen.

Sinds 1 december 2019 is er wegens fiscale redenen een aanpassing doorgevoerd in de FLO-overgangsregeling. Afgesproken is dat Fase 1 van de FLO-overgangsregeling (variant 60/95-fase of 50/90-fase) vanaf 58 jaar kan starten. Eventueel is het mogelijk bij uitzondering eerder te starten met minder pensioenopbouw. De afspraken zijn te vinden in bijlage X van de cao ambulancezorg.

Het tegoed bij a.s.r. van de medewerker kan na de leeftijd van 59 jaar als gevolg van beleggingsresultaten mogelijk nog wat stijgen of dalen totdat de NPR/CEP tot uitkering komt. Hierbij geldt dat het kapitaal wordt belegd in een fonds met minder beleggingsrisico dan tot 59 jaar. Vanaf het moment dat de NPR/CEP tot uitkering is gekomen hebben beleggingsresultaten geen invloed meer.

Het doeltegoed op 59 jarige leeftijd is gegarandeerd door de werkgever. Aan deze garantie zit wel een voorwaarde: de medewerker moet het LOGA-pad volgen.

### **10b.2 Het LOGA-pad**

Het LOGA-pad wordt gevolgd als:

1. De medewerker tot 1 april 2019 deelnam aan Loyalis Levensloop (en indien van toepassing nettoaanvullingsplan) Brandweer & Ambulance en vanaf 1 april 2019 deelneemt aan de NPR/CEP bij a.s.r. (voorheen Loyalis).
2. De medewerker heeft zijn volledige werkgeversbijdragen direct ingezet op Loyalis Levensloop (en indien van toepassing nettoaanvullingsplan) Brandweer & Ambulance en vanaf 1 april 2019 op de NPR/CEP bij a.s.r.
3. De medewerker neemt niet tussentijds tegoed op uit Loyalis Levensloop (en indien van toepassing nettoaanvullingsplan) Brandweer & Ambulance en/of de NPR/CEP bij a.s.r..

Een medewerker die het LOGA-pad niet tot aan zijn 59<sup>e</sup> jaar volgt, heeft dus geen garantie dat hij het doeltegoed bereikt.

### **10b.3 Het LOGA-pad verlaten**

De medewerker die niet of maar gedeeltelijk wilde deelnemen aan Loyalis Levensloop mocht vanaf 2006 zelf kiezen wat hij deed met de werkgeversbijdragen 'levensloop'. Per 1 april 2019 zijn alleen LOGA-pad volgers toegelaten tot het NPR/CEP.

Voor medewerkers die het LOGA-pad verlaten hebben, is de werkgeversbijdrage 'levensloop' maandelijks voortgezet. Aangezien levensloop inmiddels niet meer bestaat wordt nu de benaming 'LOGA-pad verlater bijdrage fase 2 FLO' gebruikt. De medewerker mag nog steeds zelf kiezen wat hij met de bijdragen doet. De medewerker kan dit geld apart zetten om tijdens Fase 2 in inkomen te voorzien. De medewerker neemt tijdens Fase 2 onbetaald verlof op (conform versie 5 FLO-naslagwerk VNG).

De werkgever berekent jaarlijks in januari de hoogte van deze bijdrage aan de hand van de berekeningswijze die beschikbaar is gesteld door de FLO-werkgevershulpdesk en te vinden op de website [www.floambulance.nl](http://www.floambulance.nl) en past jaarlijks de bijdrage aan in de salarisadministratie tot de eindcheck.

Door een wijziging vanuit ABP zijn deze bijdragen vanaf 1 januari 2023 pensioengevend geworden. De fase 2 bijdragen aan LOGA-pad verlaters die tot 1 januari 2023 zijn betaald blijven niet-pensioengevend (conform versie 5 FLO-naslagwerk VNG). Vanaf 2023 moet dit worden aangepast in de salarisadministratie. De fase 2-bijdragen voor LOGA-pad verlaters zijn fiscaal gezien wel 'loon', maar tellen niet mee voor de berekening van het peilinkomen (bezoldiging). Over de werkgeversbijdragen wordt geen vakantiegeld of eindejaarsuitkering opgebouwd en er is geen eindheffing van toepassing (conform versie 5 FLO-naslagwerk VNG).

Ook voor deze groep dient op leeftijd 59 jaar een eindcheck plaats te vinden. Tot 1 januari 2022 werd dit bij a.s.r. (voorheen Loyalis) aangevraagd. Vanaf 2022 heeft a.s.r. hierin geen rol meer. De berekeningswijze voor de werkgeversbijdrage fase 2 is in 2022 beschikbaar gesteld aan de werkgevers door de FLO-werkgevershulpdesk en te vinden op de website [www.floambulance.nl](http://www.floambulance.nl).

#### **10b.4 Inleg bij a.s.r.**

Om de garantie op het doeltegoed binnen de NPR/CEP te bereiken, zorgt de werkgever vanaf 1 april 2019 voor de inleg van de werkgeversbijdragen. Deze inleg komt terecht in de individuele NPR/CEP-regeling van de medewerker bij a.s.r. (voorheen Loyalis). De werkgever geeft jaarlijks aan a.s.r. het geschatte doeltegoed door, waarna a.s.r. de te storten bedragen berekend. De werkgever ontvangt voor de inleg periodiek een totaalfactuur. Het ingelegde netto bedrag (inclusief de administratiekosten) wordt bij de individuele medewerkers op de loonstrook als 'storting NPR/CEP' gebruteerd en dan weer netto ingehouden. Er is geen RVU van toepassing (zie inleiding 10b).

De werkgeversbijdragen NPR/CEP maken geen onderdeel uit van het salaris of bezoldiging. Dit betekent dat de medewerker over de werkgeversbijdragen geen vakantiegeld of eindejaarsuitkering opbouwt. Daarnaast horen de werkgeversbijdragen NPR/CEP niet tot de pensioengrondslag. Deze bijdragen zijn dus niet pensioengevend (bij ABP en PFZW).

Op leeftijd 58 jaar dient de werkgever aan a.s.r. door te geven dat de premiebetaling moet stoppen. Ook de brutering op de loonstrook dient dan uiteraard te stoppen. De reden hiervoor is om te voorkomen dat er te veel in de NPR/CEP-pot zit en eerst het definitieve doeltegoed in de NPR/CEP berekend moet worden. De FLO werkgevershelpdesk stuurt jaarlijks een signalering aan de werkgevers om hen hieraan te helpen herinneren.

#### **10b.5 Netto-equivalent doeltegoed**

Op leeftijd 59 jaar berekent de werkgever het netto-equivalent van het doeltegoed. Deze berekening wordt uitgevoerd met behulp van een rekenmodel/instructie die beschikbaar is gesteld door de FLO werkgevershelpdesk.

Hiermee wordt het bedrag berekend waarop de medewerker op basis van de FLO-overgangsregeling ambulancezorg netto per maand recht heeft (zie 10b.1). Hierbij wordt rekening gehouden met:

- Van toepassing zijnde IB/LH tarieven op 59-jarige leeftijd (witte tabel);
- Loonheffingskortingen op 59-jarige leeftijd (witte tabel).

De werkgever geeft het te bereiken netto doeltegoed na toepassing van het rekenmodel door aan a.s.r., die de aanvullende inleg berekent en de werkgever hiervoor vervolgens een factuur stuurt. De werkgever zorgt voor brutering en inhouding op de loonstrook van de medewerker als 'storting NPR/CEP'.

#### **10b.6 Compensatie fiscale gevolgen bij betaling aanvulling tot doeltegoed:**

Op het moment dat een FLO-deelnemer de leeftijd van 59 jaar bereikt moet het (virtuele) doeltegoed worden aangevuld tot het doeltegoed. De benodigde aanvulling wordt berekend en vervolgens verloond en gestort in de NPR/CEP polis van de LOGA-pad volgers of uitbetaald aan de LOGA-pad verlaters. De aanvullende werkgeversbijdrage kan impact hebben op het inkomen van de deelnemer in het jaar dat de aanvulling tot het doeltegoed wordt betaald. Het bruto inkomen stijgt dan met het bruto-equivalent van de aanvulling. Dit heeft gevolgen voor de heffingskortingen (de algemene heffingskorting en arbeidskorting) en leidt mogelijk tot de toepassing van een hoger belastingtarief. Bij de verloning van het normale salaris van de medewerker wordt gewoonlijk rekening gehouden met de voor die medewerker reguliere heffingskortingen en belastingtarieven, rekening houdend met zijn normale salaris. De storting van de aanvulling tot het doeltegoed kan dan tot gevolg hebben dat bij de aangifte IB de heffingskortingen op een ander (lager) bedrag uitkomen en dat een deel van het salaris tegen een hoger belastingtarief wordt belast. Dat kan na afloop van het betreffende belasting jaar leiden tot een afwijkende (vaak hogere) aanslag IB. In geval van een significant afwijkende aanslag, berekent de werkgever het fiscale effect van het verschil in heffingskortingen en belastingtarief en vergoedt dit met een extra betaling. Op deze betaling is de groene tabel van toepassing, omdat het gaat om loon uit vroegere dienstbetrekking. Op deze wijze wordt de deelnemer gecompenseerd voor een significant verschil in belastingheffing en wordt voorkomen dat hij/zij wordt geconfronteerd met grote negatieve fiscale gevolgen.

#### **10b.7 Overheveling netto-aanvullingsplan en bruto levenslooptegoed naar NPR/CEP (verloning)**

Voorheen was er vanwege fiscale beperkingen naast de levenslooptegeving ook een netto spaarproduct waaruit een klein deel van de FLO-uitkering werd uitgekeerd, het zogenaamde Netto-aanvullingsplan. Dit product is niet meer nodig na de afschaffing van levenslooptegeving. Voor medewerkers met een Netto-aanvullingsplan naast de bruto levenslooppolis, is het saldo hiervan per 1 april 2019 overgeheveld naar het NPR/CEP van a.s.r.. Voor medewerkers geboren voor 1 april 1961 is de instap in NPR/CEP door a.s.r. pas later (eind 2021) geregeld. Mocht er onverhoopt voor deze medewerkers nog een Netto-aanvullingsplan blijken te bestaan, dan dient het saldo hiervan eveneens overgeheveld te worden naar het NPR/CEP van a.s.r., zodat alle werkgeversbijdragen in één product ondergebracht zijn.

Voor het levenslooptesaldo geldt dat het bruto saldo van de deelnemer netto gemaakt is (ook wel genoemd verloning) om het netto saldo vervolgens naar a.s.r. terug te storten als inbreng in de NPR/CEP. Deze verloning heeft in 2021 plaatsgevonden via de werkgever. De verloning van het levenslooptesaldo zorgt voor een hoger fiscaal inkomen en kan, bij een reguliere uitbetaling en belasting via bijzonder tarief, leiden tot onder andere een naheffing inkomstenbelasting (IB) bij de medewerker. Om een naheffing te voorkomen is deze verloning in 2021 uitgevoerd met behulp van een rekenmodel dat beschikbaar werd gesteld door de FLO-

werkgevershulpdesk. Dit model berekende een extra inhouding loonheffing bij de verloning van het bruto levenslooptegoed. Hierdoor hadden medewerkers achteraf zo min mogelijk nadeel of voordeel in de hoogte van de inkomstenbelasting bij de aangifte inkomstenbelasting over het betreffende jaar. Eventuele overige mogelijke financiële consequenties die los van voorgaande staan (bijv. toeslagen) kunnen niet altijd worden voorkomen en worden niet gecompenseerd.

#### **10b.8 Inleg VOP-storting in NPR/CEP (apart polisdeel)**

Onderdeel van de oorspronkelijke FLO-bepalingen was een storting die voorheen bedoeld was om de periode tussen Fase 2 en het ABP Ouderdomspensioen te overbruggen, de zgn. VOP-storting. Vanaf 1 april 2019 kon het NPR/CEP hier desgewenst ook voor worden gebruikt. De hoogte van de storting en de eventuele vervolgstortingen is in geval van inleg in NPR/CEP gelijk aan de oorspronkelijke FLO-overgangsregeling en naslagwerk versie 5. De medewerker kan ook verzoeken de storting op de oude wijze af te handelen en dit niet in het NPR/CEP bij a.s.r. op te nemen. In dat geval wordt conform FLO-overgangsregeling op 53-jarige leeftijd een storting gedaan bij ABP Vervroegd Ouderdoms Pensioen (VOP) voor zover de fiscale ruimte toereikend is. Indien de fiscale ruimte ontoereikend is dan wordt het bedrag aan de medewerker overgemaakt.

In 2022 hebben alle FLO'ers die nog recht hadden op VOP-stortingen het aanbod gekregen om al in 2022 een VOP-afkoop te ontvangen. Het merendeel van de FLO'ers heeft van dit aanbod gebruik gemaakt, waardoor bovenstaande nog slechts bij enkele medewerkers aan de orde is. Mocht dit nog wel aan de orde zijn dan kan de werkgever de aanvraag voor de berekening van de VOP-storting indienen bij de FLO-werkgevershulpdesk. De FLO-werkgevershulpdesk stuurt jaarlijks een signalering aan de werkgevers om hen hieraan te helpen herinneren.

Als de VOP-storting ingelegd wordt in het NPR/CEP, dan verwerkt de werkgever de storting via de loonstrook en het netto resultaat wordt ingelegd bij a.s.r. (voorheen Loyalis) in het NPR/CEP. De werkgever dient verder een mail te sturen aan a.s.r. via mailadres [collectief.extra.pensioen@asr.nl](mailto:collectief.extra.pensioen@asr.nl). In de mail moet de werkgever het volgende aangeven:

- naam en geboortedatum van de medewerker
- hoogte van de (netto) VOP-storting
- herkomst: VOP-storting

Na ontvangst van de mail zal a.s.r. de VOP-storting administratief verwerken (op een apart polisdeel) en de werkgever een factuur sturen. Na ontvangst van de factuur kan de werkgever het bedrag overmaken naar a.s.r..

#### **10b.9 Opname VOP-storting uit NPR/CEP**

Nadat de NPR/CEP volledig uitgekeerd is lopen de maandelijkse uitkeringen bij a.s.r. door vanuit de VOP-gelden totdat ook dat saldo volledig uitgekeerd is. Zodra ook dit saldo volledig uitgekeerd is moet het Ouderdomspensioen aansluitend in gaan. Het is ook mogelijk het VOP-saldo in Fase 2 maandelijks tot uitkering te laten komen tegelijkertijd met de NPR/CEP-uitkering en aansluitend het Ouderdomspensioen in te laten gaan.

#### **10b.10 Individuele voortzetting pensioenopbouw ABP tijdens NPR/CEP**

Binnen de FLO-overgangsregeling heeft de medewerker tijdens Fase 2 van de FLO-overgangsregeling recht op voortzetting van opbouw van Ouderdomspensioen met behoud van de normale premieverdeling. Tijdens de NPR/CEP is dit ook van toepassing. Doordat de deelnemer tijdens de NPR/CEP niet meer in dienst is van de werkgever, is de voortzetting op een andere wijze geregeld. Om de pensioenopbouw te continueren dient de werkgever voor de medewerker per datum ingang NPR/CEP een aanvraag individuele voortzetting in te dienen bij het ABP. Dit kan via: [Pensioenopbouw aanvullen \(abp.nl\)](#). Met de aanvraag via de rekentool machtigt de medewerker – of de werkgever namens de medewerker – ABP om de premie maandelijks automatisch af te schrijven van het bij de aanvraag (in de rekentool) opgegeven rekeningnummer (van werkgever). Ingeval van vrijwillige voortzetting van pensioen is er dus sprake van automatisch incasso van pensioenpremie, er wordt géén factuur verstrekt. ABP informeert de medewerker en de werkgever betaalt de volledige premie.

De verrekening van het werknemersdeel van de premie wordt met ingang van 1 januari 2024 niet meer ingehouden in het rekenmodel/instructie (zie 10b.5) voor het doeltegoed. Het werknemersdeel van de premie wordt pas teruggevorderd bij werkelijke ingang vrijwillige voortzetting.

Als er sprake is van pensioenopbouw bij PFZW in plaats van ABP, dan kan de werkgever contact opnemen met PFZW om deze vrijwillige voortzetting op vergelijkbare wijze te regelen.

De LOGA-padvlater gaat niet uit dienst tijdens Fase 2 van de FLO-overgangsregeling maar neemt onbetaald verlof op en dan is er ook recht op vrijwillige voortzetting van het pensioen. Tijdens Fase 2 zal de werkgever het werknemersdeel aan de medewerker doorbelasten.

De vrijwillige voortzetting duurt maximaal drie jaar. Als Fase 2 korter duurt dan 3 jaar wordt ook de vrijwillige voortzetting pensioen korter en is er geen recht op (een bijdrage van de werkgever voor) voortzetting voor de resterende periode.

Voor medewerkers korter dan drie jaar voor AOW was tot 1 juli 2023 voortzetting fiscaal niet mogelijk en daarom is er een tijdelijke compensatieregeling ingesteld. Deze regeling is per 1 juli 2023 vervallen voor ABP en voor PFZW per 1 januari 2024.

### **10b.11 Start Fase 2 FLO-overgangsregeling met NPR/CEP**

In Fase 2 van de FLO-overgangsregeling gaat de uitkering van de NPR/CEP in en het dienstverband wordt dan beëindigd. De beëindiging van het dienstverband is met wederzijds goedvinden geregeld in de individuele overeenkomst die door de werkgever en de medewerker is getekend bij de start van de deelname aan NPR/CEP. De deelnemer ontvangt van a.s.r. vanaf dat moment de periodieke uitkering. Het is eventueel ook mogelijk om de uitkering ineens of in een kortere periode dan 3 jaar uit te laten betalen door a.s.r.. Als de keuze voor maandelijks uitkeren in 3 jaar of een andere optie eenmaal is gemaakt, dan is de uitkeringsperiode onherroepelijk geworden. Er kan op een later moment niet meer gekozen worden voor een andere optie, dus het is van belang dat de medewerker de juiste keuze maakt op het moment dat de uitkering in gang wordt gezet.

Het is eventueel mogelijk om pas een maand voor de AOW-leeftijd NPR/CEP tot uitkering te laten komen en de uitkering kan tijdens de AOW doorlopen, mits het ouderdomspensioen nog niet is ingegaan.

Aansluitend aan de uitkering van het NPR/CEP dient het ouderdomspensioen direct in te gaan (eis Belastingdienst). De opbouw van ouderdomspensioen loopt tijdens Fase 2 (NPR/CEP-fase) door (zie 10b.10).

### **10b.12 Overstap naar andere werkgever met behoud FLO-overgangsrecht en LOGA-pad**

Indien een medewerker (voorafgaand aan de eerste fase van de FLO-overgangsregeling) overstapt naar een andere werkgever in de sector en dezelfde functie blijft vervullen met behoud van FLO-overgangsrechten, dan neemt de nieuwe werkgever vanaf moment van indiensttreding de betalingen van de werkgeversbijdragen (en de eventuele VOP-stortingen) over. Er zal dus geen verrekening meer plaatsvinden zoals voorheen bij levensloop.

De oude werkgever dient de medewerker af te melden bij a.s.r. met de opmerking dat de medewerker in dienst treedt bij een andere werkgever in de sector. De nieuwe werkgever dient de medewerker aan te melden bij a.s.r. met het verzoek de waarde over te dragen van de NPR/CEP van de oude werkgever naar de NPR/CEP van de nieuwe werkgever.

### **10b.13 Afkoop werkgeversbijdragen NPR/CEP bij ontslag**

Als een medewerker met ontslag gaat zal het doelgoed tot moment van ontslag berekend moeten worden. Dit geldt voor zowel LOGA-pad volgers als LOGA-pad verlaters. Deze berekening kan de werkgever aanvragen bij de FLO-werkgevershelpdesk. De werkgever geeft voor LOGA-pad volgers het doelgoed door aan a.s.r., die de aanvullende storting berekent en de werkgever een factuur stuurt. Na ontvangst van de factuur maakt de werkgever het bedrag over naar a.s.r. en verwerkt dit via de salarisstrook van de medewerker. Voor LOGA-pad verlaters geldt dat de werkgever het bedrag verwerkt via de salarisstrook en overmaakt naar de medewerker. Bij ontslag is compensatie van eventuele fiscale nadelen (10b.5) niet van toepassing.

### **10b.14 Tussentijds opnemen tegoed uit NPR/CEP**

Op dit moment wordt afgeraden om tussentijds te stoppen met de NPR/CEP en tegoed op te nemen voordat Fase 2 ingaat. Bij opnames voor de eindcheck op 59 jaar verliest de medewerker de garantie op het doelgoed en het wordt dan voor de werkgever onuitvoerbaar om de resterende (bruto en netto) bijdragen te berekenen. Daarnaast zijn er mogelijk negatieve fiscale en pensioentechnische gevolgen. Op dit moment wordt in overleg met de Belastingdienst onderzocht welke risico's er precies zijn bij afkoop van NPR/CEP en of deze voorkomen kunnen worden zodat afkoop in de toekomst wel mogelijk wordt.

### **10b.15 Procedure hoe te handelen bij overlijden van een medewerker**

In geval van overlijden van de medewerker dan is er sprake van 90% restitutie van het opgebouwde saldo in NPR/CEP voor partner of kind. De werkgever geeft dit door aan a.s.r.. Als de medewerker geen partner of kinderen had, dan betaalt a.s.r. de restitutie aan de werkgever, die dit bedrag via de jaarlijkse declaraties terugbetaald aan VWS.

Vindt overlijden plaats nadat Fase 2 is ingegaan, dan vallen de aanspraken die dan nog resteren, volledig in de nalatenschap.

### **10b.16 Nevenwerkzaamheden en pensioenopbouw**

De Belastingdienst geeft aan dat vervroegde pensionering het einde van het arbeidzame leven veronderstelt. Nevenactiviteiten die al tijdens de dienstbetrekking werden gedaan blijven daarbij buiten beschouwing. De medewerker kan/mag tijdens de uitkering van het NPR/CEP (Fase 2 FLO-regeling) (onbeperkt) bijverdienen (alleen niet in de eigen sector volgens cao). De medewerker mag over het inkomen dat hij/zij bijverdient echter geen pensioen opbouwen (bij ABP/PFZW of elders). De reden hiervan is dat tijdens de NPR/CEP de pensioenopbouw gedurende maximaal 3 jaar doorgaat. Als daarnaast over het inkomen dat wordt "bijverdiend" ook pensioen wordt opgebouwd, kan de fiscus dit mogelijk als bovenmatig beschouwen. Met als risico dat in het slechtste geval de medewerker een heffing van ca. 70% over de contante waarde van zijn totale pensioen (ABP/PFZW/elders en NPR/CEP) kan krijgen. Bijverdienen is dus tot op zekere hoogte mogelijk, echter dan geen (extra) pensioen opbouwen. Als de medewerker toch elders pensioen wil opbouwen en het risico op bovenmatig pensioen wil voorkomen, dan kan de medewerker ervoor kiezen afstand te doen van het recht op vrijwillige voortzetting.

### **10b.17 Communicatie vanuit a.s.r.**

Bij aanvang van de NPR/CEP hebben de deelnemers van a.s.r. (voorheen Loyalis) een Pensioen 1-2-3 ontvangen.  
De medewerker ontvangt jaarlijks een uniform pensioenoverzicht (UPO) en heeft bij de start van de regeling toegang gekregen tot een portal van a.s.r.