

FLO-overgangsregeling ambulancezorg: aanvulling naslagwerk voor werkgevers

Versie april 2022

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 (info@floambulance.nl) 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.

Over de FLO-overgangsregeling ambulancezorg

De 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, 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.

De Stichting FLO Ambulance heeft een nieuwe website gelanceerd waar steeds meer informatie te vinden zal zijn:

<https://www.floambulance.nl/>

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 ouderdompensioen 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 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 dan wordt uitgegaan van het geïndexeerde peilinkomen. Indien de medewerker vanaf 59 jaar of later start dan is het doeltegoed gebaseerd op de 12 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.

Sinds 1 december 2019 is er wegens fiscale redenen een aanpassing doorgevoerd in de FLO-overgangsregeling. Afsproken 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 groeit na de leeftijd van 59 jaar als gevolg van beleggingsresultaten mogelijk nog wat door of kan nog wat dalen totdat de NPR/CEP tot uitkering komt. Hierbij geldt een veilige polis 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 59e 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. 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 'levensloop' wordt rond april/mei 2022 beschikbaar gesteld aan de werkgevers door de FLO-werkgevershelpdesk.

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 grondslag voor de te storten bedragen wordt jaarlijks door a.s.r. bij de werkgever opgevraagd. 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.

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 helpdesk stuurt jaarlijks een signalering aan de werkgevers om hen hieraan te helpen herinneren.

10b.5 Netto-equivalent doelgoed

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

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:

- Verwerking van de daadwerkelijk betaalde pensioenpremie in het jaar voor 59-jarige leeftijd (alleen indien van toepassing zie 10.b8 en 10.b13);
- 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 doelgoed 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 Overheveling netto-aanvullingsplan en bruto levenslooptegoed naar NPR/CEP (verloning)

Voorheen was er vanwege fiscale beperkingen naast de levensloopregeling 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 levensloop. 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 voor deze medewerkers nog een Netto-aanvullingsplan 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 een deel van de medewerkers die op 1 januari 2022 al in Fase 2 zaten heeft a.s.r. het saldo al ineens uitgekeerd. Deze medewerkers zijn geïnformeerd dat het saldo alsnog naar NPR/CEP kan worden overgemaakt. Als dit niet gebeurt dan moet de werkgever controleren of de eerder gemaakte berekeningen voor de werkgeversbijdragen bijgesteld moeten worden.

Voor het levensloopsaldo 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 levensloopsaldo 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-werkgevershelpdesk. Dit model berekent een extra inhouding loonheffing bij de verloning van het bruto levenslooptegoed. Hierdoor zullen medewerkers achteraf zo min mogelijk nadeel of voordeel in de hoogte van de inkomstenbelasting hebben 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.7 Inleg VOP-storting in NPR/CEP (apart polisdeel)

Het NPR/CEP kan vanaf 1 april 2019 desgewenst ook worden gebruikt voor de VOP-storting. De hoogte van de storting en de eventuele vervolgstortingen wordt net als voorheen berekend zoals vastgelegd in de FLO-overgangsregeling. De aanvraag voor de berekening van de VOP-storting kan de werkgever indienen bij de FLO-werkgevershelpdesk. De FLO-werkgevershelpdesk stuurt jaarlijks een signalering aan de werkgevers om hen hieraan te helpen herinneren.

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.

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. 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.8 Individuele voortzetting pensioenopbouw ABP tijdens NPR/CEP

Binnen de FLO-overgangsregeling heeft de medewerker tijdens Fase 2 van de FLO-overgangsregeling gedurende 3 jaar 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 \(abp.nl\)](https://www.abp.nl). Met de aanvraag via de rekentool machtigt de werknemer – of de werkgever namens de werknemer – 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 is reeds meegenomen in het rekenmodel/instructie (zie 10b.5) voor het doeltegoed; tenzij sprake is van de navolgende situatie of de situatie genoemd onder 10b.13.

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.

Voortzetting pensioenopbouw bij start NPR/CEP korter dan drie jaar voor AOW

Fiscale wetgeving bepaalt dat vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding alleen kan worden gestart meer dan drie jaar voor de AOW-leeftijd van de medewerker. Als de deelnemer lang heeft doorgewerkt en de start van Fase 2 NPR/CEP is korter dan drie jaar voor zijn/haar AOW-leeftijd, dan is voortzetting daardoor helaas fiscaal gezien niet mogelijk. De medewerker had binnen de FLO-overgangsregeling met levensloop normaal gesproken wel recht op drie jaar lang voortzetting pensioenopbouw waarbij de werkgever het werkgeversdeel (bij ABP 70%, bij PFZW 50%) voor de pensioenpremie zou betalen. Dit nadeel wordt daarom gecompenseerd. Dit gebeurt op de volgende wijze: indien de start van NPR/CEP korter dan drie jaar voor de AOW-leeftijd van de deelnemer ligt, dan ontvangt de medewerker bij het laatste salaris een eenmalige uitkering ter hoogte van de pensioenpremie die de werkgever anders had bijgedragen. De hoogte is gelijk aan de premie zoals deze in Fase 2 van toepassing zou zijn geweest (= premie behorende bij 100% pensioenopbouw over de berekeningsgrondslag op 59 jarige leeftijd). De medewerker kan dit bedrag vervolgens apart houden (bijv. sparen of beleggen) om later zelf het ouderdomspensioen aan te vullen. Tijdens het langer doorwerken voorafgaand aan Fase 1 is natuurlijk ook de pensioenopbouw doorgelopen waardoor er een hoger ouderdomspensioen is opgebouwd.

Medewerkers die nog niet gestart zijn met Fase 1 van de FLO-overgangsregeling die liever nog wat meer ouderdomspensioen bij ABP (of PFZW) opbouwen, kunnen hier rekening mee houden door niet te lang door te werken.

Het formulier voor declaratie bij VWS wordt aangepast zodat deze eenmalige compensatie meegenomen kan worden.

10b.9 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 -indien mogelijk- tijdens Fase 2 (NPR/CEP-fase) door (zie 10b.8).

10b.10 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 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.11 Afkoop werkgeversbijdragen NPR/CEP bij ontslag

Als een medewerker met ontslag gaat zal het doeltegoed tot moment van ontslag berekend moeten worden. Deze berekening kan de werkgever aanvragen bij de FLO-werkgevershulpdesk. De werkgever geeft het doeltegoed 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.

10b.12 Tussentijds opnemen tegoed uit NPR/CEP

Als de medewerker voor Fase 2 FLO tegoed uit de NPR/CEP wil opnemen of wil stoppen met de NPR/CEP, kan de medewerker contact met a.s.r. en zijn werkgever opnemen. De medewerker verlaat hiermee het LOGA-pad en verliest de garantie op het doeltegoed (zie ook 10.b.3.). Er wordt vanaf dat moment niet meer in NPR/CEP gestort, eventuele resterende werkgeversbijdragen 'levensloop' worden naar de medewerker overgemaakt zoals bij LOGA-pad verlaters (zie 10b.3).

10b.13 Voorwaardelijk pensioen in 2022

Medewerkers die in 2022 jonger dan 60 jaar zijn en voorwaardelijk pensioen bij ABP hebben, raken dit voorwaardelijk pensioen kwijt bij uitdiensttreding als zij dat jaar gebruik zouden maken van de NPR/CEP. Dit geldt voor een zeer klein aantal medewerkers en voor hen is een maatwerkoplossing gezocht die de FLO-werkgevershulpdesk aan de werkgevers heeft gecommuniceerd. Medewerkers die in 2022 60 jaar of ouder zijn kunnen het verlies van voorwaardelijk pensioen voorkomen door 10% van het ouderdompensioen ABP vervroegd in te laten gaan. Dit heeft wel als gevolg dat de vrijwillige voortzetting van het ouderdompensioen bij ABP (zie 10b.8) slechts voor 75% mogelijk is. In dat geval betaalt de werkgever de volledige premie en zal er geen werknemersdeel worden doorberekend aan de werknemer. Let op: de voorgaande oplossing geldt alleen voor de deelnemers die in 2022 voor 10% ouderdompensioen moeten laten ingaan om het verlies van voorwaardelijk pensioen te voorkomen. Bij andere deelnemers – niet vallend onder de categorie minder dan 3 jaar voor AOW leeftijd – vindt tijdens NPR/CEP 100% voortzetting van pensioenopbouw plaats met de normale premieverdeling. Vanaf 2023 is het voorwaardelijk pensioen onvoorwaardelijk geworden en is dit niet meer aan de orde.

10b.14 Gedeeltelijk met levensloop en gedeeltelijk met NPR

Medewerkers die na 1 januari 2015 gebruik zijn gaan maken van het FLO-overgangsrecht konden het levenslooptegoed niet meer volledig opnemen voor de vervaldatum (31 december 2021) van de Levenslooptegeling. Indien de medewerker zich heeft aangemeld voor de NPR/CEP kan in dat geval het eerste deel via levensloop en het resterende deel vanaf 1 januari 2022 via NPR/CEP verlopen. De medewerker treedt dan uit dienst per 1 januari 2022. Eind 2021 is het resterende levenslooptegoed verloond en overgeheveld naar het NPR/CEP. Voor de resterende periode NPR/CEP is er een aanvullende berekening gemaakt zoals beschreven bij 10b.5 en 10b.6. De instructie voor deze berekening heeft de werkgever ontvangen via de FLO-werkgevershulpdesk. De werkgever heeft het doeltegoed doorgegeven aan a.s.r. die vervolgens de aanvullende storting heeft berekend en de werkgever een factuur heeft gestuurd. Na ontvangst van de factuur heeft de werkgever het bedrag overgemaakt naar a.s.r. en verwerkt op de salarisstrook van de medewerker.

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

In geval van overlijden is de medewerker verzekerd van 90% restitutie van het opgebouwde saldo in NPR/CEP voor de aankoop van een netto partnerpensioen. De werkgever geeft dit door aan a.s.r..

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 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 en NPR/CEP) kan krijgen. Bijverdienen is dus tot op zekere hoogte mogelijk, echter dan geen (extra) pensioen opbouwen.

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.