

36

**Info Den Helder - LOGA Ledenbrief : FLO-overgangsrecht: eenmalige indicatie inkoop OP en wijzigingen CAR**

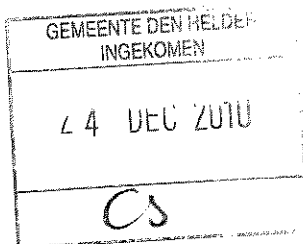
---

**Van:** "VNG LEDEN" <vngleden@VNG.NL>  
**Datum:** 12/22/2010 16:23  
**Onderwerp:** LOGA Ledenbrief : FLO-overgangsrecht: eenmalige indicatie inkoop OP en wijzigingen CAR  
**Bijlagen:** Ledenbrief\_ECCVA-U201002704.pdf; U201002704-bijlage-2.pdf; U201002704-bijlage-1.pdf

---

**Ledenbrief nummer**  
10/117 CvA/LOGA 10/26

**datum**  
22 december 2010



**Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden**

**Bestuurlijke samenvatting**

In het FLO-overgangsrecht is afgesproken dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort zodat de medewerker vervroegd kan uitreden. Hoeveel de werkgever stort is onder andere afhankelijk van het aantal dienstjaren van de medewerker en van het inkomen dat hij gemiddeld heeft verdiend in de bezwarende functie. De regeling gaat ervan uit dat de medewerker vanwege de storting van de werkgever op de leeftijd van 62 jaar met pensioen kan. Het werkelijke moment van pensionering kiest de medewerker zelf. Om deze keuze te kunnen maken is het van belang dat hij weet hoe hoog zijn pensioen is.

De werkgever doet de storting op het moment dat de medewerker 53 jaar is. Vanaf dat moment kan de medewerker op "MijnABP" zien hoe hoog zijn pensioen is op 62-jarige leeftijd. Maar om al voor te kunnen sorteren op de keuze voor een uitteedleeftijd kan de medewerker eerder inzicht nodig hebben in de hoogte van zijn pensioen. Daarom heeft het LOGA afgesproken dat de werkgever op verzoek van de medewerker hem eenmalig een indicatie geeft van het bedrag dat de werkgever op 53-jarige leeftijd van de medewerker stort. Met deze indicatie kan de medewerker op [www.ABP.nl](http://www.ABP.nl) zien wat de hoogte van zijn pensioen ongeveer wordt. Werkgever en medewerker bepalen samen het geschikte moment voor de eenmalige indicatie.

In deze ledenbrief treft u de een wijziging van de CAR-UWO en leest u hoe de werkgever de medewerker op de hoogte brengt van het bedrag dat de werkgever verwacht te storten. Ook vindt u hoe de medewerker met deze indicatie kan berekenen wat dat betekent voor zijn pensioen.

Daarnaast treft u bij deze ledenbrief nog een aantal andere wijzigingen van CAR-artikelen over het FLO-overgangsrecht.

**Stuknummer: A110.12527**





Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)  
2

betreft  
FLO-overgangsrecht: eenmalige  
indicatie inkoop OP en  
wijzigingen CAR

ons kenmerk  
ECCVA/U201002704  
CvA/LOGA 10/26  
Lbr. 10/117

datum  
22 december 2010

### Bestuurlijke samenvatting

In het FLO-overgangsrecht is afgesproken dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort zodat de medewerker vervroegd kan uitreden. Hoeveel de werkgever stort is onder andere afhankelijk van het aantal dienstjaren van de medewerker en van het inkomen dat hij gemiddeld heeft verdiend in de bezwarende functie. De regeling gaat ervan uit dat de medewerker vanwege de storting van de werkgever op de leeftijd van 62 jaar met pensioen kan. Het werkelijke moment van pensionering kiest de medewerker zelf. Om deze keuze te kunnen maken is het van belang dat hij weet hoe hoog zijn pensioen is.

De werkgever doet de storting op het moment dat de medewerker 53 jaar is. Vanaf dat moment kan de medewerker op "MijnABP" zien hoe hoog zijn pensioen is op 62-jarige leeftijd. Maar om al voor te kunnen sorteren op de keuze voor een uitteedleeftijd kan de medewerker eerder inzicht nodig hebben in de hoogte van zijn pensioen. Daarom heeft het LOGA afgesproken dat de werkgever op verzoek van de medewerker hem eenmalig een indicatie geeft van het bedrag dat de werkgever op 53-jarige leeftijd van de medewerker stort. Met deze indicatie kan de medewerker op [www.ABP.nl](http://www.ABP.nl) zien wat de hoogte van zijn pensioen ongeveer wordt. Werkgever en medewerker bepalen samen het geschikte moment voor de eenmalige indicatie.

In deze ledenbrief treft u de een wijziging van de CAR-UWO en leest u hoe de werkgever de medewerker op de hoogte brengt van het bedrag dat de werkgever verwacht te storten. Ook vindt u hoe de medewerker met deze indicatie kan berekenen wat dat betekent voor zijn pensioen. Daarnaast treft u bij deze ledenbrief nog een aantal andere wijzigingen van CAR-artikelen over het FLO-overgangsrecht.



College voor  
Arbeidszaken/VNG

**Aan de leden**

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft  
FLO-overgangsrecht:  
eenmalige indicatie inkoop OP  
en wijzigingen CAR

ons kenmerk  
ECCVA/U201002704  
CvA/LOGA 10/26  
Lbr. 10/117

datum

22 december 2010

Geacht college en gemeenteraad,

### **Samenvatting**

Onderdeel van het FLO-overgangsrecht is dat de werkgever voor de medewerker extra pensioen stort zodat de medewerker eerder met pensioen kan. De hoogte van de storting is afhankelijk van onder andere het aantal dienstjaren in de bezwarende functie en de hoogte van het inkomen in die jaren. Uitgangspunt van het FLO-overgangsrecht is dat de medewerker op 62 jaar met pensioen gaat. De werkelijke datum waarop de medewerker met pensioen gaat kiest hij zelf. Voor het maken van deze keuze is het van belang dat de medewerker inzicht heeft in de hoogte van zijn pensioen.

De medewerker kan via een rekenmodule op [www.ABP.nl](http://www.ABP.nl) berekenen wat de storting van zijn werkgever betekent voor de hoogte van zijn pensioen. Maar de storting vindt pas plaats op het moment dat de medewerker 53 jaar is. Om al op een eerder moment een inschatting te kunnen maken van wat de storting van de werkgever betekent voor de hoogte van zijn pensioen, heeft de medewerker een indicatie nodig van het te storten bedrag. Het LOGA heeft daarom afgesproken dat medewerkers gedurende hun loopbaan hun werkgever eenmalig kunnen verzoeken een indicatie te geven van de hoogte van het verwachte bedrag van de werkgeversstorting. Werkgever en medewerker bepalen samen het geschikte moment voor de eenmalige indicatie.

In deze brief leest u hoe u die indicatie berekent. Tevens vindt u in de bijlage een voorbeeldbrief

die de werkgever aan de medewerker kan sturen om het bedrag kenbaar te maken. Ook vindt u hoe de medewerker met deze indicatie kan berekenen wat dat betekent voor zijn pensioen. Bij deze ledenbrief treft u ook een wijziging van de CAR die het eenmalig recht van de medewerker op een indiactie van het te storten bedrag, regelt.

Daarnaast bevat deze brief nog een aantal wijzigingen in de CAR. Naarmate het FLO-overgangsrecht langer van kracht is, wordt duidelijker hoe de regeling in de praktijk uitpakt. Soms is het nodig de regeling aan te passen aan die praktijk. Wij hebben dit de afgelopen jaren regelmatig gedaan. Ook nu moeten twee wijzigingen doorgevoerd worden, die de praktische uitvoerbaarheid en de eenduidigheid van de regeling vergroten.

### **Inleiding**

Onderdeel van het FLO-overgangsrecht is dat medewerkers eerder met pensioen kunnen gaan. 'Reguliere' ambtenaren kunnen op 62 jaar en 9 maanden met pensioen<sup>1</sup>. Voor medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht vallen en in een bezwarende functie werken koopt de werkgever extra pensioen in. Dit doet hij door een storting te doen in ABP Extra Pensioen (AEP) ten behoeve van de medewerker. Dit extra pensioen wordt opgeteld bij het opgebouwde pensioen van de medewerker en leidt ertoe dat hij op 62-jarige leeftijd kan stoppen met werken.

### **Ingangsdatum pensioen is individuele keuze**

Het moment waarop de medewerker met pensioen gaat is een individuele keuze. De medewerker kan binnen het FLO-overgangsrecht ervoor kiezen<sup>2</sup> om

- zijn keuze (voor medewerkers met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer) of
- het minder werken (50% of 60%) tegen doorbetaling van 90%-95% van de bezoldiging (voor medewerkers met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren)

op te schuiven. Voor medewerkers met de oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar gaat het om het opschuiven van de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof. In het vervolg van deze brief wordt dit aangehaald als "de mogelijkheid tot opschuiven". Door langer door te werken bouwt de medewerker langer pensioen op en wordt het pensioen over een kortere periode uitbetaald. Daardoor stijgt de maandelijkse pensioenuitkering van de medewerker.

### **Keuze kenbaar maken**

De medewerker moet minimaal een half jaar voordat hij zijn oude FLO-leeftijd bereikt aan zijn werkgever aangeven of gebruik wil maken van de mogelijkheid tot opschuiven. Voor het maken van deze keuze is het van belang dat de medewerker inzicht heeft in de hoogte van zijn verwachte pensioen.

---

<sup>1</sup> Dit is een 'spilleeftijd' gebaseerd op een gemiddelde carrière. De werkelijke uitreiddatum is afhankelijk van individuele factoren (waaronder duur en verloop loopbaan) en gewenste pensioenhoogte.

<sup>2</sup> Daarbij is het wel noodzakelijk dat het dienstbelang en de gezondheid van de medewerker dat toelaten.

### **Anticiperen**

De werkgever stort het extra pensioen als de medewerker 53 jaar is. Voor dit moment is gekozen, omdat dan het van de storting op de hoogte van het pensioen zichtbaar is op MijnABP als betrokkene 54 jaar is. Op het pensioenoverzicht wordt nog geen rekening gehouden met de rendementen die het ABP nog behaalt op de inleg in AEP. Toch geeft dit pensioenoverzicht op 54 jaar een redelijk beeld op basis waarvan de medewerker een beslissing kan maken over zijn pensioneringsdatum. Hij maakt dan op 54 jaar en zes maanden (een half jaar voor ingangsdatum FLO-overgangsrecht) de keuze om wel of niet gebruik te maken van de mogelijkheid tot opschuiven.

Voor zowel de medewerker als de werkgever is het echter onwenselijk dat de medewerker pas op 54-jarige leeftijd die beslissing kan maken. Beiden kunnen dan niet anticiperen op het moment dat de medewerker stopt met werken. Hoe eerder de medewerker zijn pensioneringsdatum kan aangeven, des te beter de organisatie zich op zijn vertrek kan voorbereiden. Het is daarom wenselijk dat de medewerker al eerder een indicatie van de storting kan krijgen, zodat hij kan inzien wat dat betekent voor de hoogte van zijn pensioen. De werkgever en medewerker bepalen samen een geschikt moment om de indicatie te berekenen.

### **Geen garantie op uitkomst**

Het bedrag dat de werkgever in AEP stort, zegt niets over de hoogte van de pensioenuitkering die de medewerker uiteindelijk tot aan het overlijden van het ABP krijgt. Het bedrag dat de medewerker feitelijk aan pensioen krijgt, is namelijk mede afhankelijk van het pensioen dat de medewerker zelf heeft opgebouwd. Daarin spelen onder andere de deeltijdfactor, de datum waarop de medewerker bij een overheidswerkgever is gaan werken en zijn carrièreverloop mee.

### **Afspraak LOGA**

Het LOGA heeft gezocht naar een mogelijkheid om de medewerker al ruim voordat hij 53 wordt inzicht te geven in wat de inkoop van extra pensioen door de werkgever betekent voor de hoogte van zijn pensioen. De medewerker kan met dit inzicht een planning maken:

- is het pensioen voldoende om op 62-jarige leeftijd met pensioen te gaan of
- wil hij gebruik maken van de mogelijkheid tot opschuiven en dus langer doorwerken zodat hij uiteindelijk een hoger pensioen heeft?

### **ABP-rekenmodule**

Tot voor kort konden medewerkers dat inzicht niet krijgen. Maar het ABP heeft nu een rekenmodule ontwikkeld waarbij dat wel mogelijk is. Deze rekenmodule is te vinden op [http://www.abp.nl/abp/abp/service/rekenen/aep\\_doelgroep\\_vng.asp](http://www.abp.nl/abp/abp/service/rekenen/aep_doelgroep_vng.asp)

Bij de rekenmodule zit een handleiding die de medewerker kan gebruiken om de module juist in te vullen. Het bedrag dat uit de module rolt, is een indicatie van wat de werkgeversstorting in ABP

Extra Pensioen de werkgever aan *bruto* pensioenuitkering per jaar oplevert. De medewerker kan daarbij zelf aangeven wat de ingangsdatum van zijn pensioen is.

Het bedrag dat uit de module rolt is een indicatie van een levenslange uitkering en dus niet alleen de uitkering voor de periode van 62 jaar tot 62 jaar en negen maanden<sup>3</sup>. Daarbij wordt rekening gehouden met het renderen van de werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen.

Deze bruto pensioenuitkering per jaar (het verwachte resultaat van de werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen) plus de "normale" bruto pensioenuitkering per jaar (te vinden op [www.MijnABP.nl](http://www.MijnABP.nl)) is de totale pensioenuitkering van de medewerker bij het ABP. Als de medewerker deze optelsom maakt, heeft hij een indicatie van het bruto-pensioen dat hij vanaf 62 jaar kan verwachten. Het is helaas niet mogelijk een netto-berekening te maken.

### **Eenmalige indicatie**

Het LOGA heeft afgesproken om de ABP-rekenmodule te gebruiken om medewerkers inzicht te geven in het pensioen na inkoop van extra pensioen door de werkgever. Maar om die rekenmodule te kunnen gebruiken hebben medewerkers inzicht nodig in de hoogte van het bedrag dat de werkgever voor hen in ABP Extra Pensioen stort op 53-jarige leeftijd. Het LOGA heeft daarom afgesproken dat medewerkers gedurende hun loopbaan hun werkgever *eenmalig* kunnen verzoeken om een indicatie van het bedrag dat de werkgever voor hen op 53-jarige leeftijd verwacht te storten in ABP Extra Pensioen.

De medewerker bepaalt in overleg met zijn werkgever het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

De werkgever meldt de medewerker de hoogte van de indicatie. Daarbij geeft hij ook aan hoe de medewerker de berekening op [www.ABP.nl](http://www.ABP.nl) kan maken. Belangrijk is ook dat de werkgever in deze brief aangeeft dat de berekening geen garantie is (zie hieronder onder "verwachting is geen garantie"). De werkgever berekent het daadwerkelijk te storten bedrag in ABP Extra Pensioen namelijk pas op het moment dat de werkelijke storting plaatsvindt (53-jarige leeftijd van de medewerker). Dat is ook pas het moment dat de medewerker bericht krijgt over de hoogte van de storting. Dat besluit is op dat moment vatbaar voor bezwaar en beroep. De indicatie die de medewerker eenmalig kan verzoeken is niet ontvankelijk voor bezwaar en beroep.

---

<sup>3</sup> Een veelgehoord misverstand is dat de storting van de werkgever alleen wordt ingezet om het pensioen te betalen in de periode 62 jaar tot 62 jaar en negen maanden en dat daarna het reguliere ABP pensioen in zou gaan. De systematiek is dat alle bronnen die tot pensioengeld leiden (storting werkgever, pensioenopbouw bij het ABP en de voorwaardelijke inkoop door het ABP) bij elkaar worden opgeteld en worden vertaald naar

Een voorbeeldbrief voor medewerkers vindt u in de bijlagen.

### **Verwachting is geen garantie**

In de brief geeft de werkgever aan wat het bedrag is dat hij voor de medewerker op 53-jarige leeftijd verwacht te storten in ABP Extra Pensioen. Dit verwachte bedrag kan afwijken van het werkelijke bedrag dat de werkgever op 53-jarige leeftijd van de medewerker stort. Bij de verwachting gaat de werkgever namelijk uit van:

- gelijkblijvend loon
- ongewijzigde voortzetting van het dienstverband. De medewerker blijft voor een gelijk aan uren werkzaam in de bezwarende functie tot 53 jaar.

### **Hoe berekent de werkgever het te verwachten stortingsbedrag?**

De wijze van het berekenen van het verwachte stortingsbedrag is niet anders dan de berekening van een definitief stortingsbedrag die u maakt voor de medewerker die 53 jaar wordt. De berekeningswijze staat beschreven in de ledenbrief van 28 november 2008<sup>4</sup>. Het verschil met de prognoseberekening is dat de werkgever niet over de definitieve inkomens en deeltijdfactoren beschikt van de laatste fase van de loopbaan van de medewerker. U moet hierbij uitgaan van de volgende uitgangspunten:

- de storting vindt plaats op 53-jarige leeftijd van de medewerker,
- het pensioengevend inkomen van de medewerker stijgt gedurende de periode niet (blijft voor toekomstige jaren gelijk aan het pensioengevend inkomen dat geldt op het moment van berekenen van het verwachte stortingsbedrag),
- de deeltijdfactor blijft gelijk aan de deeltijdfactor van de medewerker op het moment van berekenen van het verwachte stortingsbedrag.

### **Nieuw rekenmodel op vng.nl**

In opdracht van de NVBR heeft Loyalis in samenwerking met de VNG een nieuw rekenmodel ontwikkeld dat het berekenen van de inkoop van extra pensioen vergemakkelijkt. Dit rekenmodel is een verfraaiing van het eerdere model dat de VNG had ontwikkeld.

In dit nieuwe model is één van de keuzevelden "proformaberekening". In dit veld kunt u de berekening maken van het verwachte stortingsbedrag dat u in de brief aan de medewerker opneemt. Hiervoor heeft u de volgende gegevens nodig:

- de pensioengevende inkomens van de dienstjaren die voor de medewerker meetellen in het FLO-overgangsrecht en
- de deeltijdfactoren in de desbetreffende jaren.

Deze gegevens kunt u opvragen bij ABP, zoals beschreven in de eerder genoemde ledenbrief. Houd rekening met enige verwerkingstijd bij ABP.

---

een pensioenuitkering die de medewerker levenslang geniet.

<sup>4</sup> Ledenbrief met de titel "FLO-overgangsrecht: inkoop extra pensioen" (ECCVAU200802095).

Het rekenmodel en een uitgebreide handreiking daarbij vindt u op de website van de VNG.

### **Vragen van medewerkers**

De voorbeeldbrief en de handleiding bij de rekenmodule van het ABP zijn zo gemaakt dat de medewerker met de indicatie van het te storten bedrag zelfstandig de berekening moet kunnen maken wat de verwachte hoogte van zijn pensioen is. Mocht dit toch leiden tot vragen dan is de afdeling P&O het eerste aanspreekpunt voor de medewerker. De ABP-helppesdesk voor medewerkers is onvoldoende op de hoogte van de afspraak die in het LOGA is gemaakt en kan hierdoor het gebruik van de rekenmodule mogelijk onjuist interpreteren. Bij verdere vragen wordt de P&O-afdeling daarom geadviseerd contact te zoeken met het College voor Arbeidszaken van de VNG. Dit kan via het informatiecentrum van de VNG: 070 – 373 8020 of [cva@vng.nl](mailto:cva@vng.nl).

### **Wijzigingen in de CAR-UWO**

Het recht van de medewerker op de eenmalige indicatie leidt tot een wijziging in de CAR-UWO. In de bijlagen treft u deze wijziging. De wijziging gaat in per 1 januari 2011.

Daarnaast wordt nog een aantal wijzigingen in de CAR doorgevoerd.

Naarmate het FLO-overgangsrecht langer van kracht is, wordt duidelijker hoe de regeling in de praktijk uitpakt. Soms is het nodig de regeling aan te passen aan die praktijk. Wij hebben dit de afgelopen jaren regelmatig gedaan. Ook nu moeten twee wijzigingen doorgevoerd worden, die de praktische uitvoerbaarheid en de eenduidigheid van de regeling vergroten.

Hieronder wordt per onderdeel aangegeven wat de wijziging inhoudt en wat de reden daarvan is.

#### **Onderdeel A en C**

In het FLO-overgangsrecht is de mogelijkheid opgenomen om langer door te werken, waarna de periode van 10 jaar (van de oude FLO-leeftijd van meestal 55 jaar tot 65 jaar) ingaat. Bij ledenbrief van 15 maart 2007 (ECCvA U200700397; Lbr. 07/30; CvA/LOGA 07/06) is besloten de termijn waarop deze keuze tot opschuiven bekend gemaakt moet worden te verkorten van één jaar naar zes maanden. De beslistermijn voor het opschuiven van de keuze voor de medewerker die een oude FLO-leeftijd had van 59 of 60 jaar is echter nog één jaar. Ter wille van de eenduidigheid van de regelgeving wordt ook deze termijn verkort van één jaar naar zes maanden. De wijziging van artikel 9b:11 en 9b:35 CAR voorziet hierin.

#### **Onderdeel E en F**

Belangrijk onderdeel van het FLO-overgangsrecht is de werkgeversbijdragen levensloop, die de medewerkers ontvangen. Doel van deze werkgeversbijdragen is dat de medewerker bij het bereiken van de 59-jarige, respectievelijk 60-jarige leeftijd een tegoed heeft van 210%, respectievelijk 140% van de bezoldiging. Loyalis controleert in het halfjaar na het bereiken van de 59-jarige, respectievelijk 60-jarige leeftijd of dit tegoed bereikt is.



Deze controletermijn was nog niet opgenomen in de CAR. De wijziging van artikel 9e:8 en 9e:9 voorziet hierin.

### **Inwerkingtreding**

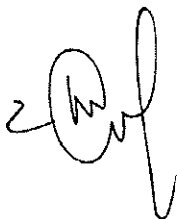
De wijzigingen gaan in per 1 januari 2011.

### **Rechtskracht**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad. Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door terinzagelegging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,  
Landelijke Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



J. Schirmbeck  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

## Bijlage 2 bij ledenbrief ECCVA/U201002704

Voorbeeldbrief voor medewerker

Geachte << naam medewerker >>,

Onderdeel van uw FLO-overgangsrecht is dat << naam werkgever>> extra pensioen voor u inkoop. << Naam werkgever>> stort voor u een bedrag in ABP Extra Pensioen als u 53 jaar bent. Met deze extra pensioenopbouw is het mogelijk dat u vanaf 62 jaar met pensioen gaat. De hoogte van uw pensioen is dan vergelijkbaar met het pensioen dat u vóór het afschaffen van het FLO vanaf 65 jaar zou ontvangen.

Hoe hoog uw pensioen daadwerkelijk is, is afhankelijk van diverse factoren zoals uw arbeidsverleden, uw gemiddelde salaris en privéomstandigheden (scheiding e.d.). Daarom kunnen wij u geen garantie geven voor de hoogte van uw pensioen.

### Indicatie pensioen

Wel kunnen wij u helpen om een indicatie te krijgen van de hoogte van het pensioen dat u vanaf 62 jaar kunt verwachten. Deze indicatie kan voor u belangrijk zijn om te kiezen op welke leeftijd u gebruik gaat maken van het FLO-overgangsrecht. Normaal gesproken is dat op << oude FLO-leeftijd >> jaar. Maar als uw gezondheid en het dienstbelang het toestaan kunt u er ook voor kiezen om dit FLO-overgangsrecht op te schuiven en dus langer door te werken. Dan ontvangt u uiteindelijk een hoger pensioen.

### Te verwachten storting

Wij hebben berekend dat wij << € .....>> storten in uw ABP Extra Pensioen als u 53 jaar bent. Voor deze berekening zijn wij ervan uitgegaan dat u tot uw 53e:

- in uw bezwarende functie blijft werken
- geen salarisstijging krijgt
- niet meer of minder uren per week gaat werken dan u nu doet. Uw deeltijdfactor blijft gelijk.

Deze uitgangspunten willen niet zeggen dat een wijziging in functie, salaris of aantal uren niet meer plaatsvindt. Deze uitgangspunten worden alleen gebruikt bij de berekening van het te storten bedrag op 53 jarige leeftijd. Veranderingen in uw situatie (functie, salaris en aantal uren) kunnen leiden tot een hogere of lagere storting als u 53 jaar bent.

### ABP-rekenmodule

Het ABP heeft een rekenmodule gemaakt waarmee u kunt berekenen wat de verwachte storting op uw 53-jarige leeftijd van << naam werkgever >> u aan extra pensioen oplevert vanaf 62 jaar. Deze rekenmodule vindt u op [http://www.abp.nl/abp/abp/service/rekenen/aep\\_doelgroep\\_vng.asp](http://www.abp.nl/abp/abp/service/rekenen/aep_doelgroep_vng.asp)  
Bij de rekenmodule vindt u een handreiking die stap voor stap uitlegt hoe u de module moet

invullen. De module berekent vanaf een door u in te vullen pensioenleeftijd tot aan overlijden een levenslange bruto pensioenuitkering op jaarbasis.

Op 'MijnABP' kunt u de gegevens over uw normale pensioen (dus zonder de inkoop van extra pensioen van << naam werkgever >>) ophalen. Kijk daarbij naar uw bruto pensioenuitkering per jaar.

Uw totale pensioenuitkering van het ABP is de optelsom van de bruto pensioenuitkering per jaar op "MijnABP" en de bruto pensioenuitkering per jaar van de werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen die u kunt berekenen met de ABP-rekenmodule.

Let op: dit zijn indicatieve bruto bedragen. Hieraan kunt u geen rechten ontfemen.

Geen recht ontfemen aan deze brief

Ondanks dat wij het te verwachte stortingsbedrag zorgvuldig hebben berekend kunt u aan de hoogte van de verwachte storting in deze brief geen rechten ontfemen voor de storting die u in de toekomst daadwerkelijk ontvangt.

Vragen?

Voor vragen over deze brief, de hoogte van de verwachte storting en de rekenmodule van het ABP kunt u terecht bij de afdeling P&O. Meer informatie over de afspraak voor de inkoop van extra pensioen vindt u in de folder 'Eerder met pensioen'. (url: <http://www.vng.nl/Documenten/Extranet/CvA%202009/FLO/Pensioenbrochure.pdf>)

## Bijlage 1 bij ledenbrief ECCVA/U201002704

### Wijzigingen CAR-artikelen

A In artikel 9b:11, vijfde lid, worden de woorden "één jaar" gewijzigd in: zes kalendermaanden.

B Aan artikel 9b:22 wordt een nieuw zesde lid toegevoegd en komt als volgt te luiden:

6. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

Aan de toelichting op artikel 9b:22 wordt een toelichting op lid 6 toegevoegd:

#### Lid 6

De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij zijn keuzemoment wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op [abp.nl](http://abp.nl) kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen. Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

C In artikel 9b:35, vijfde lid, worden de woorden "één jaar" gewijzigd in: zes kalendermaanden.

D Aan artikel 9b:45 wordt een nieuw tiende lid toegevoegd en komt als volgt te luiden:

10. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

Aan de toelichting op 9b:45 wordt een toelichting op lid 10 toegevoegd:

#### Lid 10

De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij moment van minder gaan werken wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen.

Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

- E Aan artikel 9e:8, tweede lid, wordt de volgende zin toegevoegd: De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

Aan artikel 9e:8, derde lid, wordt de volgende zin toegevoegd: De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

Aan de toelichting op artikel 9e:8, lid 1, 2 en 3 wordt de volgende paragraaf toegevoegd:

#### *Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar*

In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
  - de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.
- Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.

Eenzelfde controle en mogelijke nabetaaling vindt plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.

F Aan artikel 9e:9, tweede lid, wordt de volgende zin toegevoegd: De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

Aan artikel 9e:9, derde lid, wordt de volgende zin toegevoegd: De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.

Voor de toelichting op artikel 9e:9, lid 4 en 5, wordt een toelichting op lid 2 en 3 toegevoegd:

Lid 2 en 3

*Mogelijke nabetaaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar*

In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
  - de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.
- Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.

Eenzelfde controle en mogelijke nabetaaling vind plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.

Aan de toelichting op artikel 9e:9, lid 7, wordt de volgende zin toegevoegd: Hetgeen vermeld is in de toelichting op lid 2 en 3 is hierop van overeenkomstige toepassing.