

**Renate Visser - Lbr. 17/080 - Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel**

---

**Van:** VNG<vng@vng.nl>  
**Aan:** <gemeentebestuur@hellendoorn.nl>  
**Datum:** 18-12-2017 16:23  
**Onderwerp:** Lbr. 17/080 - Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel

---



## VNG Ledenbrief Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel

18 december 2017

Geachte heer, mevrouw,

Per 1 januari 2018 treedt het FLO-overgangsrecht 2018 in werking, als gevolg van het in 2017 gesloten Reparatie akkoord FLO-overgangsrecht voor het brandweerpersoneel. In deze ledenbrief treft u een nieuw hoofdstuk 9f een aantal wijzigingen aan van de CAR UWO. Deze wijzigingen treden met ingang van 1 januari 2018 in werking.

### Downloaden

- [Ledenbrief:Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel](#)

### Bijlagen

- [CAR teksten](#)
- [Overgang FLO-overgangsrecht naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1-1-2006](#)

De VNG verstuurt deze e-mail naar alle algemene e-mailadressen van gemeenten voor verspreiding binnen de gemeente. Daarnaast verzendt de VNG deze mail aan alle burgemeesters, wethouders, gemeentesecretarissen en griffiers (op basis van het VNG relatiebeheersysteem).

Voor vragen: mail naar [info@vng.nl](mailto:info@vng.nl)  
Heeft u deze mail op naam ontvangen? Dan kunt u zich afmelden via deze [link](#).

vng.nl





College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

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



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

18 december 2017

**Ons kenmerk**

TAZ/U201700991

Lbr. 17/080

CvA/LOGA 17/16

**Telefoon**

(070) 373 8393

**Bijlage(n)**

2

**Onderwerp**

Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor  
brandweerpersoneel

**Samenvatting**

In deze ledenbrief treft u een nieuw hoofdstuk 9f en een aantal wijzigingen aan van de CARUWO als gevolg van uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht. Deze wijzigingen treden met ingang van 1 januari 2018 in werking.



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

18 december 2017

**Ons kenmerk**

TAZ/U201700991

Lbr. 174/080

CvA/LOGA 17/16

**Telefoon**

(070) 373 8393

**Bijlage(n)**

2

**Onderwerp**

Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor  
brandweerpersoneel

Geacht college en gemeenteraad,

**Inleiding**

In deze LOGA-brief treft u een nieuw hoofdstuk 9f aan én een aantal wijzigingen in de CARUWO als gevolg van de uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Deze wijzigingen treden met ingang van 1 januari 2018 in werking.

De Brandweerkamer van de VNG, FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en de BVB zijn in november jl. overgegaan tot definitieve ondertekening van het Akkoord. Met het principeakkoord van 25 maart jl. is door de verschillende achterbannen afgelopen zomer ingestemd. Het Akkoord is van toepassing op brandweerpersoneel met FLO-overgangsrecht. Het Akkoord is op alle onderdelen bindend voor de veiligheidsregio's.

Met deze LOGA-brief wordt een groot deel van het Akkoord verwerkt in de CARUWO. Een aantal onderdelen wordt in de loop van 2018 uitgewerkt. Een voorbeeld hiervan is de levensloopregeling. Partijen hebben hierover procesafspraken gemaakt.

**Inwerkingtreding per 1 januari 2018**

In het Akkoord is afgesproken dat de afspraken uit het Akkoord in werking treden met ingang van 1 januari 2018 en dat veiligheidsregio's de nieuwe CARUWO-artikelen op die datum vaststellen, zo nodig met terugwerkende kracht.

**College van Arbeidszaken / VNG**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Aangezien de datum van 1 januari 2018 zeer nabij is, wordt hieronder geadviseerd op welke wijze de invoering plaats kan vinden.

Het nieuwe FLO-overgangsrecht kent vele aanpassingen. De wijzigingen die per 1 januari 2018 ingaan, betreffen een deel van het Akkoord. Ondanks de zeer korte termijn die resteert vanaf heden tot 1 januari 2018, hebben partijen afgesproken dat deze wijzigingen per 1 januari 2018 worden doorgevoerd.

### **Wijzigingen op 1 januari 2018**

Het Akkoord gaat over de reparatie van het FLO-overgangsrecht. In het Akkoord zijn afspraken gemaakt over langer doorwerken. De aanspraken op grond van het huidige FLO-overgangsrecht worden bepaald door het aantal bezwarende jaren dat de medewerker had op 1 januari 2006. Op basis hiervan zijn de medewerkers verdeeld in 5 cohorten, op basis van dienstjaren. Deze indeling wijzigt niet. In het Akkoord zijn per cohort afspraken gemaakt over langer doorwerken in het licht van de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De afspraken over langer doorwerken bestaan uit een combinatie van een hogere uittredeleeftijd uit de repressieve dienst en langer voltijds doorwerken voordat de medewerker uittreedt uit de repressieve dienst. Het is vanaf 1 januari 2018 niet meer mogelijk om 50% te werken tegen 90% inkomen (met uitzondering van het cohort 5 tot 10 dienstjaren).

Cohort	Uittredeleeftijd FLO-overgangsrecht 2006 (was)	Uittredeleeftijd FLO-overgangsrecht 2018 (wordt)
≥ 20 dienstjaren op 1/1/2006	55	56
15 tot 20 dienstjaren 1/1/2006	56	57
10 tot 15 dienstjaren op 1/1/2006	57	58
5 tot 10 dienstjaren op 1/1/2006	58	59
0 tot 5 dienstjaren op 1/1/2006	59	59

Aansluitend aan het uittreden uit de repressieve dienst volgt een periode van non-activiteit. De duur van deze non-actieve periode bedraagt 5, 6, 7 of 8 jaar, afhankelijk van het cohort waartoe de medewerker hoort.

In het Akkoord is afgesproken dat de medewerker gedurende de non-actieve periode een netto-inkomensgarantie van 75% heeft, volgens het fiscale kader dat geldt voor een actieve medewerker. De inkomenszekerheid bestaat eruit dat de medewerker altijd netto 75% ontvangt van het inkomen dat een medewerker in de maand van uitbetaling van de uitkering FLO-overgangsrecht had ontvangen als ware hij in actieve dienst. Hierdoor wordt de medewerker met een uitkering FLO-overgangsrecht niet geraakt door fiscale maatregelen die inactiviteit extra financieel belasten. Maar als actieve medewerkers te maken krijgen met fiscale maatregelen, dan gelden die ook onverkort voor de medewerker in de non-actieve periode.

De wijze van instromen in de nieuwe regeling kent zeer veel varianten omdat de medewerker onder het huidige FLO-overgangsrecht een groot scala aan keuzemogelijkheden heeft. De transitie naar het FLO-overgangsrecht per 1 januari 2018 vindt plaats op basis van de transitiescenario's als bedoeld in bijlage II van het Akkoord. Deze bijlage is ten behoeve van de uitvoering nuttig omdat hierbij per scenario een (grafische) toelichting wordt geschetst. Deze scenario's zijn ook als bijlage II bij deze LOGA-brief gevoegd.

De mutaties per 1 januari 2018 voor de medewerkers die thans gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en actief waren op 29 oktober 2016 (niet zijnde FLO-60) zijn:

- a. Voor medewerkers die na 29 oktober 2016 inactief zijn geworden, betekent de transitie een wijziging van de FLO-uitkering: van 80%, 78% of 75% bruto naar 75% netto.
- b. Voor medewerkers die 50% werken tegen 90% inkomen en de nieuwe uittredeleeftijd nog niet bereikt hebben, betekent de transitie dat zij weer 100% moeten gaan werken tegen 100% inkomen.
- c. Voor medewerkers die 50% werken tegen 90% inkomen en de nieuwe uittredeleeftijd al wel bereikt hebben, betekent de transitie dat zij of stoppen met werken tegen een uitkering van 75% netto of verzoeken hun uittredeleeftijd op te schuiven (tot maximaal leeftijd 59).
- d. Voor medewerkers die op 31 december 2017 100% werken met een bonus van 20% betekent de transitie dat zij of weer 100% gaan werken tegen 100% inkomen of dat zij per 1 januari 2018 stoppen met werken en inactief worden met een uitkering van 75% netto wanneer de nieuwe uittredeleeftijd of oude staffelleeftijd dit mogelijk maakt dan wel verzoeken hun uittredeleeftijd op te schuiven (tot maximaal leeftijd 59).
- e. Voor medewerkers die 70% levensloopuitkering ontvangen wordt de levensloopuitkering ingezet ter financiering van de uitkering van 75% netto die de medewerker vanaf 1 januari 2018 ontvangt.

## **Wijzigingen**

Als gevolg van de uitwerking van het Akkoord zijn er samengevat drie wijzigingen doorgevoerd in hoofdstuk 9b van de CARUWO. Deze zijn als volgt:

### **Wijziging A**

In artikel 9b:1 wordt een vierde lid toegevoegd teneinde het onderscheid met het FLO-overgangsrecht per 1 januari 2018 (opgenomen in het nieuwe hoofdstuk 9f) te verduidelijken.

### **Wijziging B, C**

De afspraak over compensatie van het AOW-hiaat onderscheidt twee doelgroepen:

1. Medewerkers die voor 1 januari 2013 gebruik zijn gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief waren op 29 oktober 2016. Deze groep medewerkers kon niet weten dat de AOW-leeftijd omhoog zou gaan en heeft daar keuzes in het FLO-overgangsrecht niet op kunnen afstemmen. De nieuwe regeling sluit aan bij regelingen in andere overheidssectoren.
2. Medewerkers die vanaf 1 januari 2013 gebruik zijn gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief waren op 29 oktober 2016. Voor deze groep is afgesproken dat

deze medewerkers geen compensatie voor het AOW-hiaat ontvangen tenzij de medewerker niet kon of mocht doorwerken, vanwege vastgesteld lokaal beleid, afwijzing van een individueel verzoek of vanwege gezondheidsredenen.

De bruto compensatie AOW wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald. Begin 2018 zullen de betalingen over de maanden van het AOW-hiaat gelegen vóór 1 januari 2018 plaatsvinden.

De overgangsregeling AOW-compensatie is opgenomen in paragraaf 8 tot en met 10 van hoofdstuk 9b. Het FLO-overgangsrecht 2006 (huidig hoofdstuk 9b) blijft onverkort voor de betreffende doelgroep van toepassing.

In de nieuwe regeling is voorzien in een (nog op te richten) landelijke commissie waarbij medewerkers hierboven genoemd onder 2. een verzoek kunnen indienen om alsnog in aanmerking te komen voor de compensatie van het AOW-hiaat.

De nieuw opgenomen overgangsregeling AOW-compensatie heeft als gevolg dat een definitiebepaling is toegevoegd aan artikel 9b:2.

In het Akkoord is de procesafspraken gemaakt dat partijen in 2018 bij elkaar komen om te bezien of het in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt. Vooralsnog is afgesproken dat een eventuele AOW-compensatie berekend wordt over maximaal 24 maanden.

Ook is afgesproken samenwerking te zoeken met andere sectoren waar bezwarende functies bestaan met het doel een gezamenlijke lobby te voeren, opdat bij wetgevingstrajecten rekening wordt gehouden met de rechtspositie die gekoppeld is aan bezwarende functies.

## **Wijziging D**

### *Werkingsfeer (artikel 9f:1)*

Het nieuwe hoofdstuk 9f CARUWO geldt voor de ambtenaar bedoeld in het huidige FLO-overgangsrecht (artikel 9b:1) die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakte van

- i. buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of
- ii. onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

Medewerkers die de volledige periodes buitengewoon verlof respectievelijk levensloop op grond van hoofdstuk 9b hebben genoten, vallen buiten de werkingssfeer van hoofdstuk 9f.

Hoofdstuk 9f is dus van toepassing op de medewerker die op 29 oktober 2016 in actieve dienst was. 'In actieve dienst' betekent dat de medewerker werkzaam is, hetzij



- 1) volledig omdat de medewerker nog geen gebruik maakt het FLO-overgangsrecht omdat hij nog niet de uittredeleeftijd heeft bereikt of ervoor gekozen heeft om langer door te werken, of
- 2) 50% werken tegen 90% inkomen, of
- 3) 100% werken met een bonus van 20% van het jaarsalaris.

De medewerker die op 29 oktober 2016 niet actief is, gaat niet mee naar de nieuwe regeling. Voor deze groep medewerkers blijft het FLO-overgangsrecht van toepassing. Voor hen gelden wel de afspraken omtrent compensatie van het AOW-hiaat (zie daarvoor de tekst hierboven onder wijziging B en C).

Zoals hierboven reeds aangestipt, blijft hoofdstuk 9b van toepassing tenzij anders aangegeven in hoofdstuk 9f.

#### *Berekeningsgrondslag (artikel 9f:2)*

Bij uittreden volgt een non-actieve periode met een netto-inkomensgarantie van 75% conform het bepaalde in artikel 9f:2 volgens de fiscale regels (inclusief premies pensioen, sociale zekerheid, etc.) zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst.

#### *Uittredeleeftijd (artikel 9f:6)*

Uittreden op de oude uittredeleeftijd blijft mogelijk. De werkgever attendeert de medewerker een jaar voor het bereiken van deze oude leeftijd op deze mogelijkheid.

Partijen hebben afgesproken dat de keuze van de medewerker om uit te treden op de oude staffelleeftijd niet mag leiden tot substantiële meerkosten. Indien dit wel het geval is, treden partijen met elkaar in overleg over aanpassing van de regeling, met als doel meerkosten voor de werkgever te voorkomen.

#### *Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie (artikel 9f:7 en 9f:11)*

Over de inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever is afgesproken dat de vergoeding voor de werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte van die werkzaamheden. De hoogte van de vergoeding is dus niet gebaseerd op de waardering van de repressieve functie die de medewerker had toen hij uittrad. De medewerker mag zijn inkomen aanvullen tot bruto 100% van zijn berekeningsgrondslag op jaarbasis.

Tevens is afgesproken dat de medewerker alleen van deze regeling gebruik kan maken als hij niet langer heeft doorgewerkt in zijn repressieve functie en nadat de werkgever de mogelijkheid tot inkomensaanvulling heeft aangeboden in een niet-repressieve functie.

Het voorgaande is alleen van toepassing voor keuzemomenten die liggen na 1 januari 2018.

Er geldt alleen een vergoeding voor daadwerkelijk verrichte diensten. De CARUWO is niet integraal van toepassing. Zoals afgesproken in het Akkoord zullen partijen hieromtrent nader juridisch advies inwinnen. Mocht blijken dat deze bepaling aanpassing behoeft, dan zal dit artikel nader worden aangepast.

Artikelen 9b:10 en 9b:34 (de huidige regeling met betrekking tot verrekening van inkomsten) blijven vooralsnog van toepassing. Partijen proberen zo snel mogelijk tot afspraken te komen over de uitvoerbaarheid van de regeling.

#### *Overgangsvergoeding (artikel 9f:9)*

In het Akkoord is vastgelegd dat alle medewerkers die onder het nieuwe FLO-overgangsrecht vallen, recht hebben op een vergoeding. De (eenmalige) overgangsvergoeding voor de medewerkers die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 inactief zijn geworden krijgen bij het ingaan van de nieuwe regeling deze vergoeding ook uitgekeerd.

#### *Levensloop (artikel 9f:10)*

In het huidige FLO-overgangsrecht wordt financieel in een periode van drie jaar non-activiteit voorzien door gebruikmaking van de levensloopregeling. De levensloopregeling eindigt op 1 januari 2022; vanaf die datum is het niet meer mogelijk om levenslooptegoed op te bouwen.

Partijen hebben in het Akkoord afgesproken om de mogelijkheden van de levensloopregeling maximaal te benutten. Meest belangrijke basisprincipe zoals afgesproken in het Akkoord is dat opgebouwd levenslooptegoed gebruikt zal worden voor de 75% netto-regeling.

In het Akkoord is afgesproken dat zo lang als mogelijk en wenselijk is, levenslooptegoed wordt opgebouwd en ingezet, ook vanaf 2018. De komende periode zal nader worden verkend hoe dit precies zijn beslag moet krijgen en hoe dit zich verhoudt met de bestaande contracten met Loyalis.

Uitgangspunt is dat voor medewerkers die het LOGA-pad volgen en die vanaf 2018 maar voor 2022 gebruik maken van het FLO-overgangsrecht, het levenslooptegoed per 1 januari 2019 tot 1 januari 2022 wordt ingezet ter financiering van de uitkering 75% netto. Medewerkers die het LOGA-pad volgen en niet meer voor 2022 levensloopverlof kunnen inzetten, krijgen voor 2022 de keuze voorgelegd wat er met het gespaarde geld in de levensloopregeling moet gebeuren. In 2018 worden de mogelijkheden nader uitgewerkt. Eén van de opties, het overstorten naar een netto pensioenspaarregeling, wordt thans onderzocht. Uitkomsten van dit onderzoek zullen in 2018 bekend gemaakt worden. Medewerkers hoeven dus niet op korte termijn een keuze te maken, omdat de levensloopregeling pas in 2022 wordt opgeheven.

Voor 1 januari 2019 wordt u nader geïnformeerd hoe om te gaan met medewerkers die het LOGA-pad hebben verlaten.

N.B. Indien er op 1 januari 2019 nog geen netto-(spaar)pensioenproduct bekend is, dienen aanvullende afspraken te worden gemaakt voor het deel het levenslooptegoed dat op 31 december 2021 nog niet is ingezet.

#### *Tweede loopbaan (artikel 9f:13)*

In het akkoord zijn geen afspraken gemaakt over het tweede loopbaanbeleid voor de groep met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006. Partijen spannen zich in om voor 1 januari 2019 te komen tot een alternatieve of aangepaste regeling.

In afwachting hiervan is tussen partijen afgesproken dat de tweede loopbaanafspraken in de regeling (artikelen 9b:24 en 9b:25) per 1 januari 2018 voor de periode van één jaar wordt opgeschort. Dit is niet van toepassing op medewerkers die om medische redenen gebruik gaan maken van de regeling (zoals bedoeld in artikel 9b:25 CARUWO). Schriftelijke afspraken die vóór 1 januari 2018 met individuele medewerkers zijn gemaakt over een tweede loopbaan blijven onverkort van kracht.

#### *Transitie naar FLO-Overgangsrecht 2018 (paragraaf 3)*

Ten aanzien van de transitie van FLO-overgangsrecht per 1 januari 2018 geldt dat deze plaatsvindt op basis van de artikelen in paragraaf 3 van hoofdstuk 9f nader uitgewerkt in de transitiescenario's, bedoeld in bijlage II van het Akkoord. Deze scenario's zijn als bijlage II toegevoegd aan deze brief.

#### *Ontslag (artikel 9f:16)*

Ten aanzien van dit artikel geldt dat, ingeval de ontslagdatum opschuift naar een later moment, de pensioenopbouw gedurende de periode van opschuiving blijft doorlopen met dezelfde premieverdeling.

### **Datum inwerkingtreding**

De wijzigingen in de CARUWO treden met ingang van 1 januari 2018 in werking, zo nodig met terugwerkende kracht.

### **Rechtskrachtbepaling**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteamttenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Pijstra', with a long horizontal flourish extending to the left.

Mw. S. Pijstra  
Secretaris

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

## Bijlage 1 CAR teksten

- A. Aan artikel 9b:1 wordt een nieuw vierde lid toegevoegd:
4. Dit hoofdstuk is alleen van toepassing indien en voor zover er geen afwijkende bepaling uit hoofdstuk 9f van toepassing is.
- B. Aan artikel 9b:2 wordt een nieuw onderdeel h. toegevoegd:
- h. AOW-hiaat: de periode waarin de ambtenaar van 65 jaar of ouder geen recht had op een AOW-uitkering met een maximum van 24 maanden.
- C. Aan hoofdstuk 9b worden drie nieuwe paragrafen toegevoegd:

### **§ 8 De ambtenaar die voor 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016**

#### **Artikel 9b:76**

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vóór 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

- a. in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of
- b. in artikel 9b:11 lid 2 of 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

#### **Artikel 9b:77**

1. De ambtenaar heeft gedurende zijn AOW-hiaat recht op een maandelijkse compensatie AOW.
2. De compensatie AOW is gelijk aan de bruto AOW-uitkering die voor de ambtenaar in de betreffende maand zou hebben bestaan, inclusief de inkomensondersteuning AOW en het vakantiegeld. Een korting op grond van artikel 13 AOW wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.

#### **Artikel 9b:78**

De compensatie bedoeld in artikel 9b:77 wordt verlaagd met

- a. de door de ambtenaar ontvangen overbruggingsuitkering van de Sociale Verzekeringsbank.
- b. de hoogte van het bedrag dat de ambtenaar heeft ontvangen op grond van door de werkgever vanaf 2013 beschikbaar gestelde regelingen met als aantoonbaar doel de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de ambtenaar te compenseren.

### **§ 9 De ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016**

#### **Artikel 9b:79**

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

- a. in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, of

- b. In artikel 9b:11 lid 2 of artikel 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

#### **Artikel 9b:80**

1. De ambtenaar heeft recht op compensatie AOW over de periode dat
  - a. hij op grond van door de werkgever vastgesteld beleid niet langer kon doorwerken bedoeld in artikel 9b:4 lid 5 juncto artikel 9b:26 lid 5, of
  - b. hij medisch niet geschikt was om langer door te werken bedoeld onder a, of
  - c. zijn verzoek om langer door te werken bedoeld onder a is afgewezen.
2. De periode bedoeld in lid 1 is niet langer dan zijn AOW-hiaat.
3. Artikel 9b:77 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 9b:81**

1. De ambtenaar die geen recht heeft op compensatie AOW als bedoeld in deze paragraaf kan bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW een verzoek indienen om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.
2. Het verzoek bedoeld in lid 1 kan de ambtenaar indienen als hij meent dat:
  - a. medische ongeschiktheid de reden was om geen verzoek te doen om langer door te werken, of
  - b. zijn verzoek om langer door te werken zou worden geweigerd op grond van disfunctioneren en hij om deze reden heeft afgezien van een verzoek om langer door te werken.
3. Het verzoek bedoeld in lid 1, wordt niet in behandeling genomen als de ambtenaar een bezwaarschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht heeft ingediend.
4. Het college neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.

### **§ 10 Slotbepaling**

#### **Artikel 9b:82**

De bruto compensatie AOW wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald.

- D. Aan hoofdstuk 9 wordt een nieuw hoofdstuk 9F toegevoegd:

### **9f Nieuw overgangsrecht Functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2018**

#### **§ 1 Algemene bepalingen**

##### **Artikel 9f:1 Werkingssfeer**

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakt van
  - i. buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of
  - ii. onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die de volledige periodes buitengewoon verlof of levensloop op grond van hoofdstuk 9b heeft genoten.
3. Hoofdstuk 9b is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in lid 1, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

### **Artikel 9f:2 Berekeningsgrondslag**

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder berekeningsgrondslag de optelsom van:
  - a. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 onder qq en rr,
  - b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder a en b,
  - c. de TOR, bedoeld in artikel 3:37,
  - d. de toelagen bedoeld in artikel 20:2 lid 3 en 4 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend,

met uitzondering van de levensloopbijdrage, bedoeld in de artikelen 9e:8 en 9e:9, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.

2. Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.
3. De berekeningsgrondslag wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in lid 1 onder b, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Dit geldt niet voor artikel 9b:20 en 9b:25.
4. Als verlofopname door de ambtenaar in de voorgaande 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de berekeningsgrondslag dan werkt die wijziging door in de berekeningsgrondslag.

## **§ 2 Aanspraken**

### **Artikel 9f:3**

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2, bereikt volledig buitengewoon verlof verleend tegen doorbetaling van 75% netto van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de arbeidskorting.
2. De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:

a.	20 dienstjaren of meer	: 56 jaar;
b.	15 tot 20 dienstjaren	: 57 jaar;
c.	10 tot 15 dienstjaren	: 58 jaar;
d.	5 tot 10 dienstjaren	: 59 jaar;
e.	0 tot 5 dienstjaren	: 59 jaar,

tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5 of artikel 9f:6.
3. De duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof voor de ambtenaar van de uittredeleeftijd, bedoeld in lid 1, bedraagt bij:

a.	20 dienstjaren of meer	:8 jaar;
----	------------------------	----------

- b. 15 tot 20 dienstjaren :7 jaar;
  - c. 10 tot 15 dienstjaren :6 jaar;
  - d. 5 tot 10 dienstjaren :5 jaar;
  - e. 0 tot 5 dienstjaren :5 jaar.
4. De ambtenaar, bedoeld in lid 2 onder d, gaat met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken. Hij heeft dan aanspraak op doorbetaling van 90% bruto van de voor hem geldende berekeningsgrondslag tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.
  5. De ambtenaar, bedoeld in lid 4, moet medisch geschikt zijn om 50% in zijn bezwarende functie door te werken. Is hij dat niet dan wordt hij ziek gemeld op de leeftijd van 58 jaar en hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.

#### **Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden**

1. Artikel 9f:3 is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in de artikelen 9b:4 lid 3 en 9b:26 lid 2, maar niet op een ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar.
2. De levensloopaanspraken van de ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar en die vóór 1 januari 2022 zijn gehele levensloop kan opnemen, blijven ongewijzigd.
3. Kunnen de levensloopaanspraken niet geheel of in het geheel niet vóór 1 januari 2022 worden opgenomen dan worden deze aanspraken in de maand december 2021 afgekocht als bedoeld in artikel 9e:11 over de maanden die gelegen zijn vanaf 1 januari 2022. Voor de berekening van de afkoopsom wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren dat de ambtenaar zou hebben gehad bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.
4. Vindt vanaf 1 januari 2022 vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw plaats door middel van voortzetting deelnemerschap op grond van het ABP-pensioenreglement en wordt gedurende deze periode het afgekochte tegoed als genoemd in lid 3 ingezet om te voorzien in het inkomen, dan betaalt de werkgever de vigerende werkgeverspremie. De in dit lid genoemde periode van voortzetting deelnemerschap bedraagt maximaal twee jaar.
5. Uitgezonderd de aanspraken, bedoeld in de Overgangsregeling compensatie AOW opgenomen in de artikelen 9b:76 tot en met 9b:82, heeft de ambtenaar bedoeld in lid 2, geen andere rechten voortvloeiende uit dit hoofdstuk of hoofdstuk 9b.

#### **Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie**

1. De ambtenaar kan de ingangsdatum van het buitengewoon verlof later laten ingaan, telkens met een periode van één jaar. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.
3. Indien de ambtenaar arbeidsongeschikt is voor aanvang van de periode van langer doorwerken of herhaald langer doorwerken en de bedrijfsarts herstel niet binnen zes maanden verwacht, wordt het verzoek om langer door te werken geweigerd.
4. De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.
5. De ambtenaar die van de mogelijkheid om langer door te werken gebruik maakt, kan geen gebruik maken van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 9f:7.



6. Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

#### **Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd**

1. De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op de oude uittredeleeftijd uit te treden.

#### **Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever**

1. Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 9f:3 mag de ambtenaar zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis door niet-repressieve werkzaamheden te verrichten.
2. De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.
3. De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.
4. De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.
5. In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht.

#### **Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid**

1. De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in artikel 7:3, stopt uiterlijk twee maanden na dagtekening van de UWV-beschikking indien:
  - a. sprake is van gedeeltelijke of volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid volgens een beschikking van het UWV, en
  - b. de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
2. In afwijking van artikel 7:16 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar in een passende functie plaats door middel van detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de bezwarende functie.

#### **Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding**

1. De ambtenaar die van een regeling uit dit hoofdstuk, gebruik gaat maken, heeft recht op een overgangsvergoeding van:
  - a. € 3.500,00 bruto als het om een ambtenaar gaat met 10 tot 20 dienstjaren op 1 januari 2006 als bedoeld in artikel 9f:3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;
  - b. € 1.500,00 bruto als niet voldaan wordt aan de voorwaarden onder a gesteld.
2. De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

### **Artikel 9f:10 Levensloop**

1. De artikelen 9b:21 en 9b:44 blijven van toepassing op de ambtenaar die vóór 2022 gebruik maakt van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in dit hoofdstuk.
2. Het opgebouwde levenslooptegoed van de ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, volgt, wordt ingezet ter financiering van de netto uitkeringsaanspraken.
3. De hoogte van de door de werkgever te verstrekken netto-uitkering, bedoeld in dit hoofdstuk, wordt op een lager percentage dan 75% bepaald of over een kortere periode betaald als de ambtenaar het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, verlaat of heeft verlaten.
4. Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

### **Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode**

Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag.

### **Artikel 9f:12 Inkoop pensioen**

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

### **Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan**

1. De artikelen 9b:24 en 9b:25 gelden niet in 2018, tenzij met de ambtenaar vóór 1 januari 2018 reeds loopbaanafspraken zijn overeengekomen.
2. Lid 1 is niet van toepassing op de ambtenaar die om medische redenen aan een tweede loopbaan gaat werken.

## **§ 3 Transitie**

### **Artikel 9f:14**

1. Op de ambtenaar die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 gebruik is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin of artikel 29b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.
2. De duur van het buitengewoon verlof wordt gekort met de periode dat de ambtenaar vóór 1 januari 2018 gebruik heeft gemaakt van het hem toegekende volledig buitengewoon verlof.

### **Artikel 9f:15**

1. Op de ambtenaar die
  - a. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 onder a en b, of
  - b. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:26, is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.
2. Heeft de ambtenaar op 1 januari 2018 nog niet zijn uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, dan hervat de ambtenaar voor 100% zijn werkzaamheden, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden op de oude uittredeleeftijd, bedoeld in artikel 9f:6.

## **§ 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode**

### **Artikel 9f:16**

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.

2. Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.
3. Het college neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.
4. Als de opzegtermijn, bedoeld in lid 3, niet in acht wordt genomen dan gaat de ontslagdatum later in zonder dat dit gevolgen heeft voor de einddatum van de non-actieve periode, bedoeld in artikel 9f:3 lid 3.

**A: Overgang FLO-overgangsrecht naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:

**A1**

actieve medewerker < 55 jaar	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A2**

actieve medewerker 55-56 jaar (heeft 1 jaar opgeschoven)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A3**

actieve medewerker 56-57 jaar (heeft 2 jaar opgeschoven)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A4**

actieve medewerker 57-58 jaar (heeft 3 jaar opgeschoven)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	ABP ouderdomspensioen incl. AOW			
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen		ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A5a**

actieve medewerker 55 jaar maakt na 29-10-2016, echter voor ingangsdatum nieuw FLO de keuze om met FLO te gaan in een doorwerk variant bijv. 100/120 (deze situatie geldt ook voor 50/90)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	100% werk 120% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A5b**

actieve medewerker 55 jaar maakt na 29-10-2016, echter voor ingangsdatum nieuw FLO de keuze om met FLO te gaan in een doorwerk variant bijv. 100/120 (deze situatie geldt ook voor 50/90)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	100% werk 120% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A6**

medewerker 55 jaar maakt na 29-10-2016, echter voor ingangsdatum nieuw FLO, de keuze om met FLO te gaan in de keuze 0/80	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 80% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW

**A7**

medewerker actief op 29-10-2016, wordt echter voor ingangsdatum nieuw FLO inactief vanwege start levenslooptraject (hier belicht variant 100/120, geldt ook voor 50/90)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO-overgangsrecht	100% werk 100% loon	100% werk 120% Bruto	100% werk 120% Bruto	100% werk 120% Bruto	100% werk 120% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW			
56jr	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68		
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW



**B: Overgang FLO-overgangsrecht naar nieuw FLO voor *actieve* medewerkers met 15 tot 20 dienstjaren op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:

**B5**

	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
actieve medewerker 55 jaar maakt na 29-10-2016, echter voor ingangsdatum nieuw FLO, de keuze om gebruik te maken van het huidige FLO-overgangsrecht zit op ingangsdatum nieuwe regeling in tweede FLO jaar: 0/80															
cohort 15 tot 20 dienstjaren op 1-1-2006	Huidig FLO	100% werk	50% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	Vervroegd & versterkt ouderdompensioen		ABP ouderdompensioen incl. AOW		
	56jr	100% loon	90% loon	80% Bruto	80% Bruto	80% Bruto	70% Bruto	70% Bruto	70% Bruto						
medewerker is inactief (geen keuze): gaat over in nieuwe regeling. Reeds ontvangen bonus wordt niet gesaldeerd, houdt recht op 7 jaar 75% netto minus reeds genoten maanden 0/80 in oude regeling															
cohort 15 tot 20 dienstjaren op 1-1-2006	WORDT:	100% werk	100% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	Vervroegd & versterkt ouderdompensioen		ABP ouderdompensioen, incl. AOW		
	57jr	100% loon	100% loon	75% Netto	75% Netto	75% Netto	75% Netto	75% Netto	75% Netto	75% Netto					
														57jr	+1,5jr

Bijlage 3



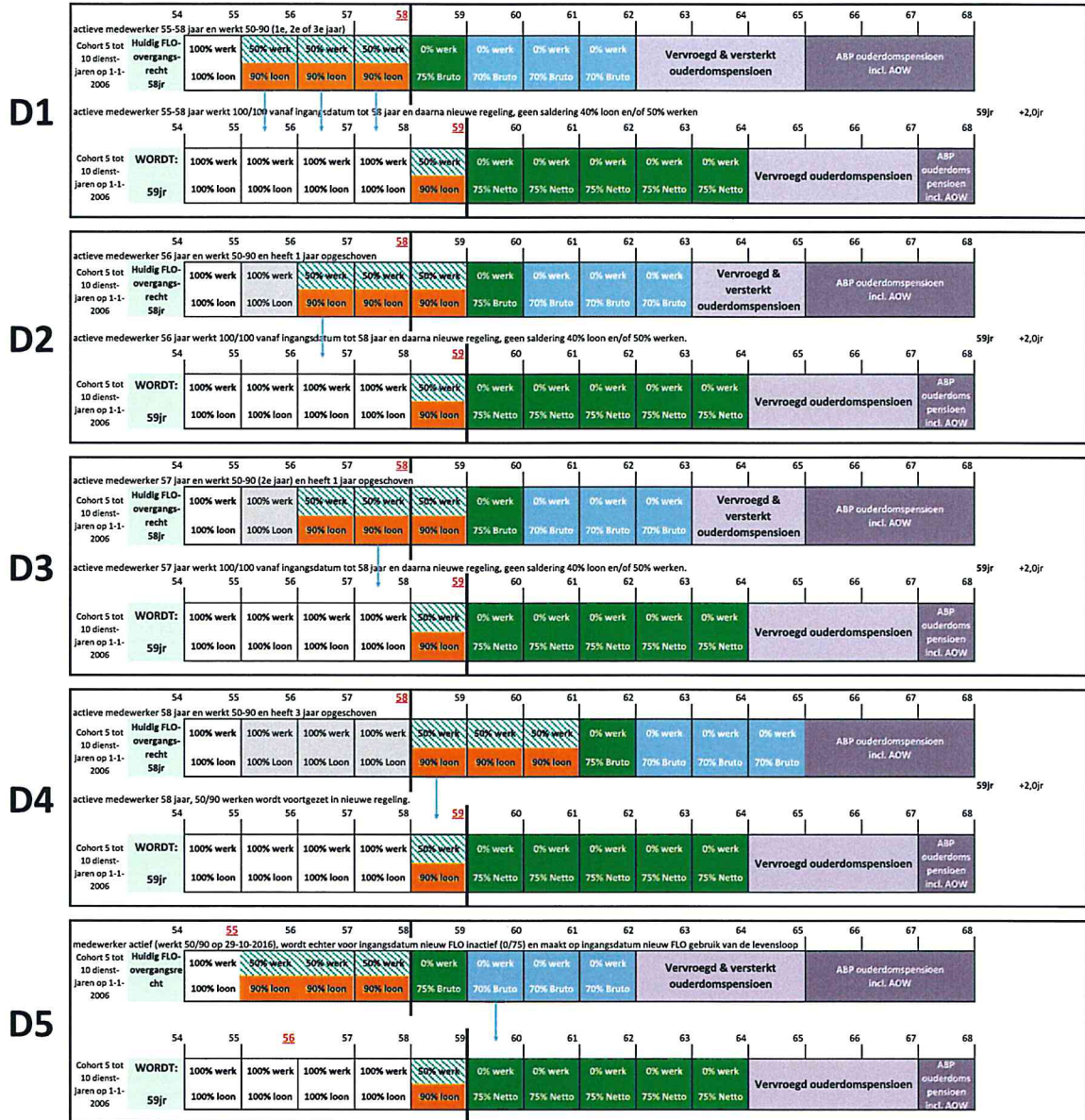
**C: Overgang FLO-overgangsrecht naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:

<b>C1</b>	actieve medewerker 55-57 jaar en werkt 50-90	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
	actieve medewerker 55-57 jaar werkt 100/100 vanaf ingangsdatum tot uitredleeftijd geen saldering 40% extra loon, geen saldering 50% werken	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
<b>C2</b>	actieve medewerker 56 jaar en werkt 50-90 en heeft 1 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
	actieve medewerker 56-58 jaar werkt 100/100 vanaf ingangsdatum tot uitredleeftijd geen saldering 40% extra loon, geen saldering 50% werken	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
<b>C3a</b>	actieve medewerker 57 jaar, werkt 50-90 en heeft 2 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
	medewerker kiest er voor om actief te blijven: gaat weer 100/100 werken, geen saldering 40% extra loon, geen saldering 50% werken	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
<b>C3b</b>	actieve medewerker 57 jaar, werkt 50-90 en heeft 2 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
	medewerker kiest er voor om te stoppen met werken: treedt uit op oude stoffel leeftijd -/- resterende maanden, reeds ontvangen bonus wordt niet gesaldeerd, houdt recht op 6 jaar 75% netto	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW		
<b>C4a</b>	actieve medewerker 58 jaar, werkt 50-90 (2e jaar) en heeft 2 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
	medewerker kiest er voor om actief te blijven: gaat weer 100/100 werken, geen saldering 40% loon, geen saldering 50% werken. Wordt, vanwege doorwerken, geacht 1 jaar te hebben opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
<b>C4b</b>	actieve medewerker 57 jaar, werkt 50-90 (2e jaar) en heeft 2 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
	medewerker kiest er voor om te stoppen met werken, geen saldering 40% loon, geen saldering 50% werken, houdt recht op 6 jaar 75% netto vanaf ingangsdatum nieuwe regeling	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
<b>C4c</b>	actieve medewerker 57 jaar, werkt 50-90 (2e jaar) en heeft 2 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
	medewerker kiest er voor om te stoppen met werken, geen saldering 40% loon, geen saldering 50% werken, houdt recht op 6 jaar 75% netto vanaf ingangsdatum nieuwe regeling	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
<b>C5</b>	actieve medewerker 57 jaar, heeft 3 jaar opgeschoven	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	50% werk 90% loon	0% werk 78% Bruto	0% werk 78% Bruto	0% werk 70% Bruto	0% werk 70% Bruto	Vervroegd & versterkt ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	
	actieve medewerker 57 jaar, werkt door tot nieuwe uitredleeftijd	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1-1-2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	0% werk 75% Netto	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdomspensioen incl. AOW	

**D: Overgang FLO-overgangsrecht naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 5 tot 10 dienstjaren op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:

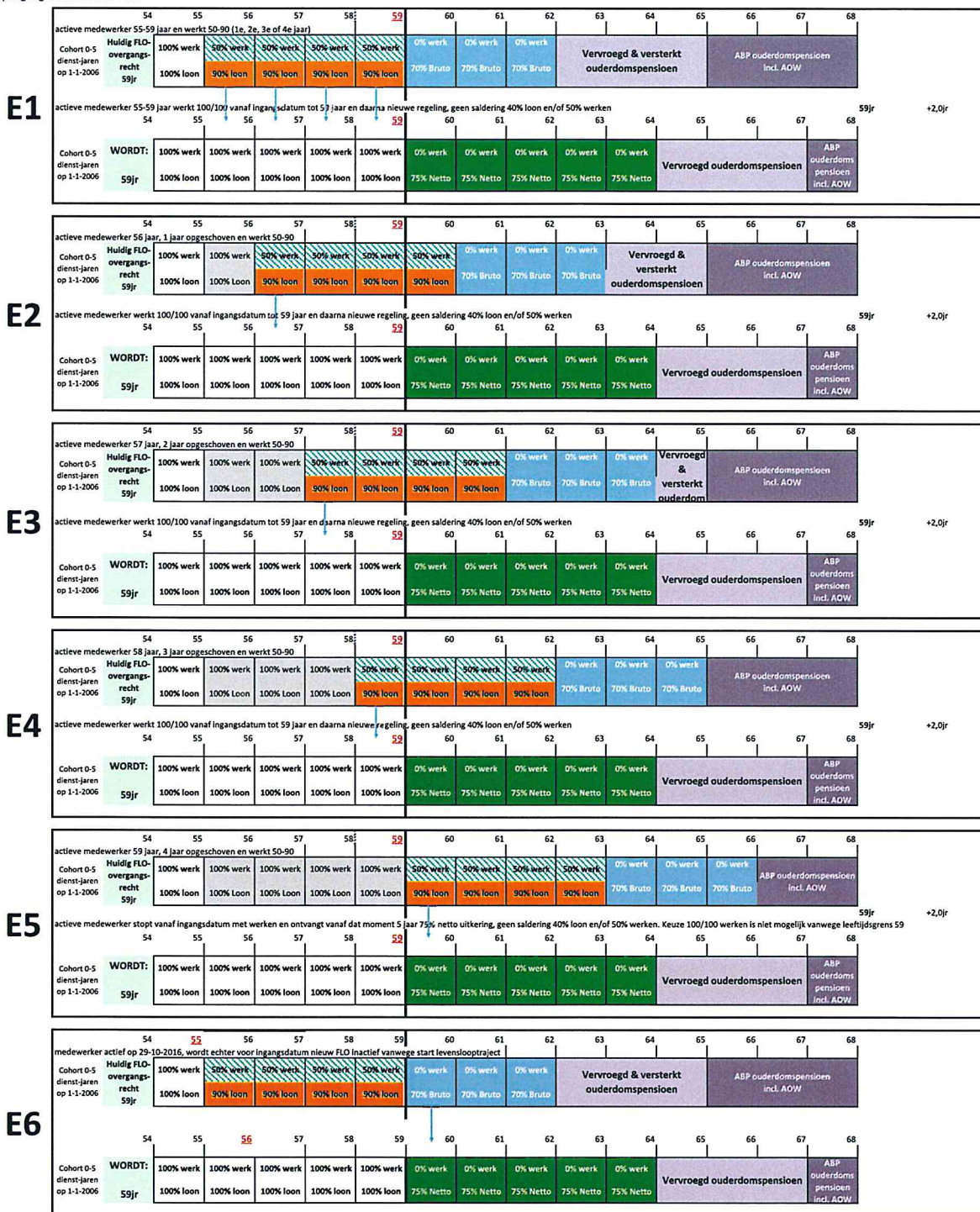


*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



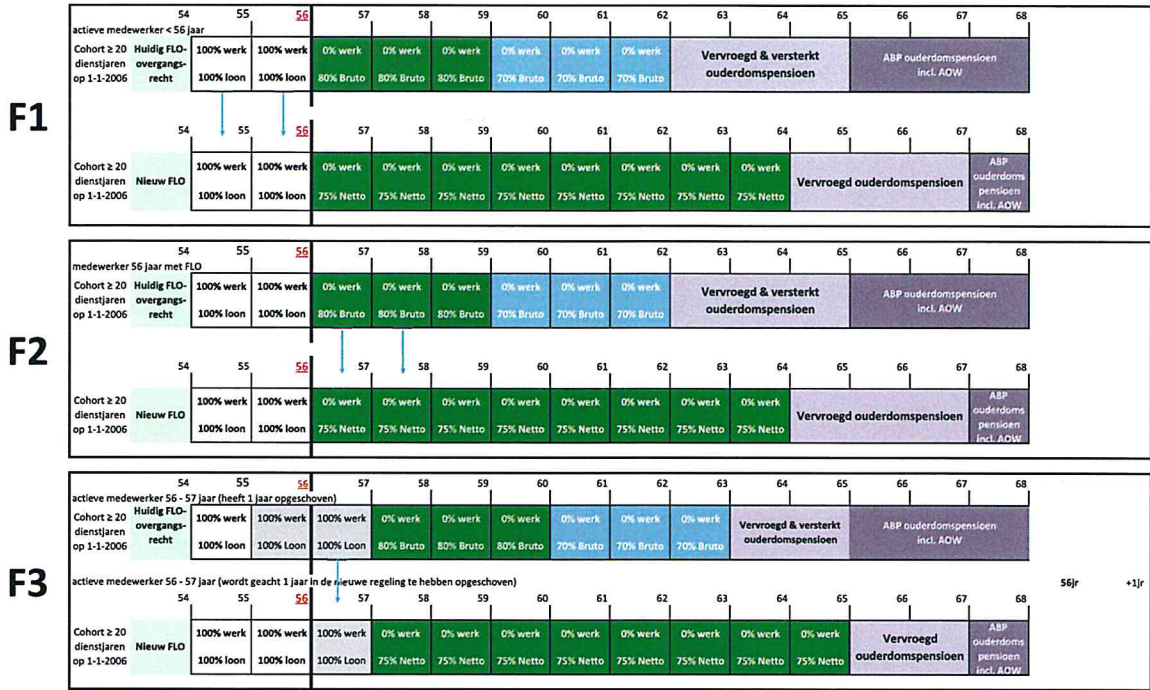
**E: Overgang FLO-overgangsrecht naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 0 tot 5 dienstjaren op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:

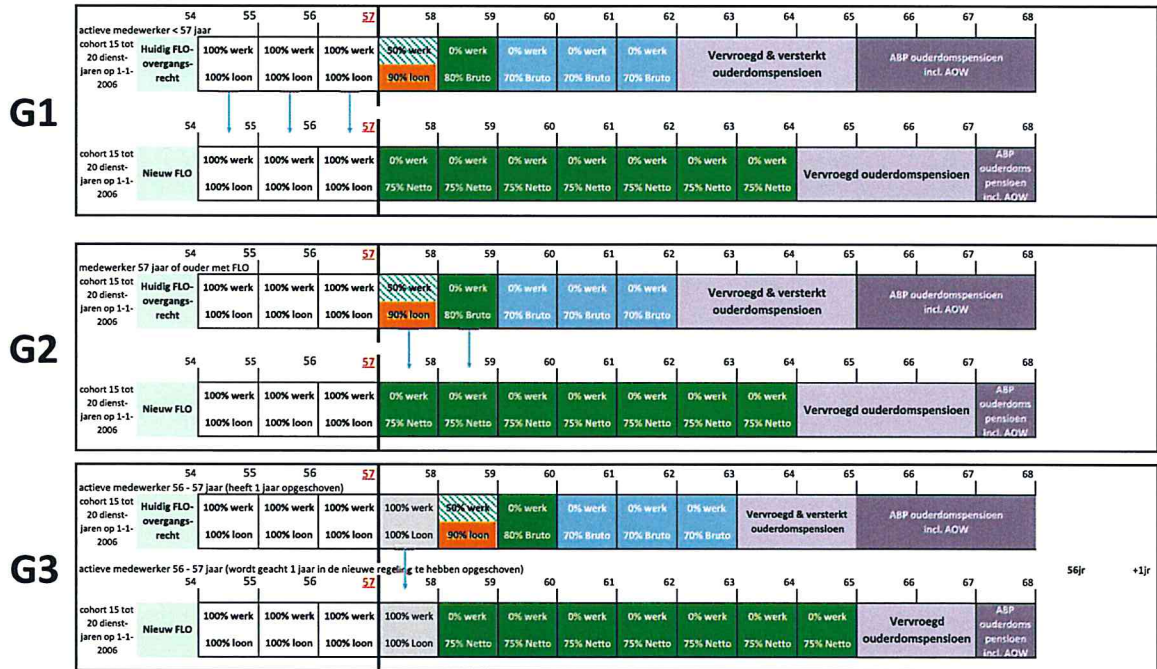


**F: Overgang FLO-overgangsrecht met hogere leeftijdsgrens naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:

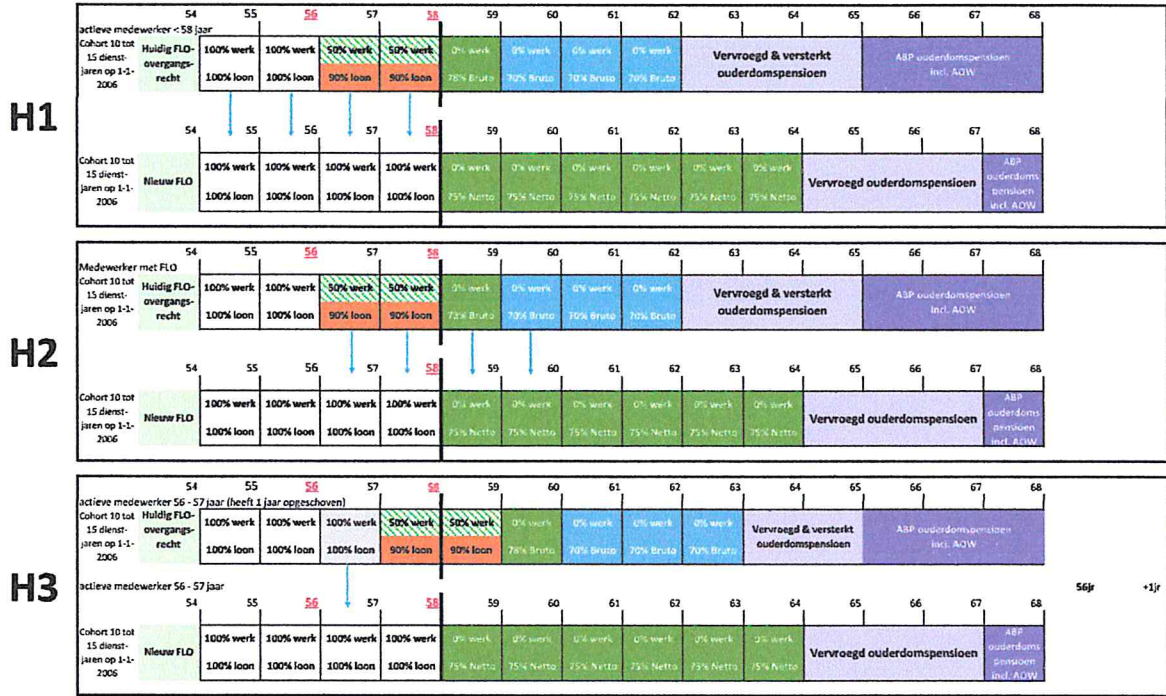


**G: Overgang FLO-overgangsrecht met hogere leeftijdsgrens naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 15-20 dienstjaren op 1-1-2006**

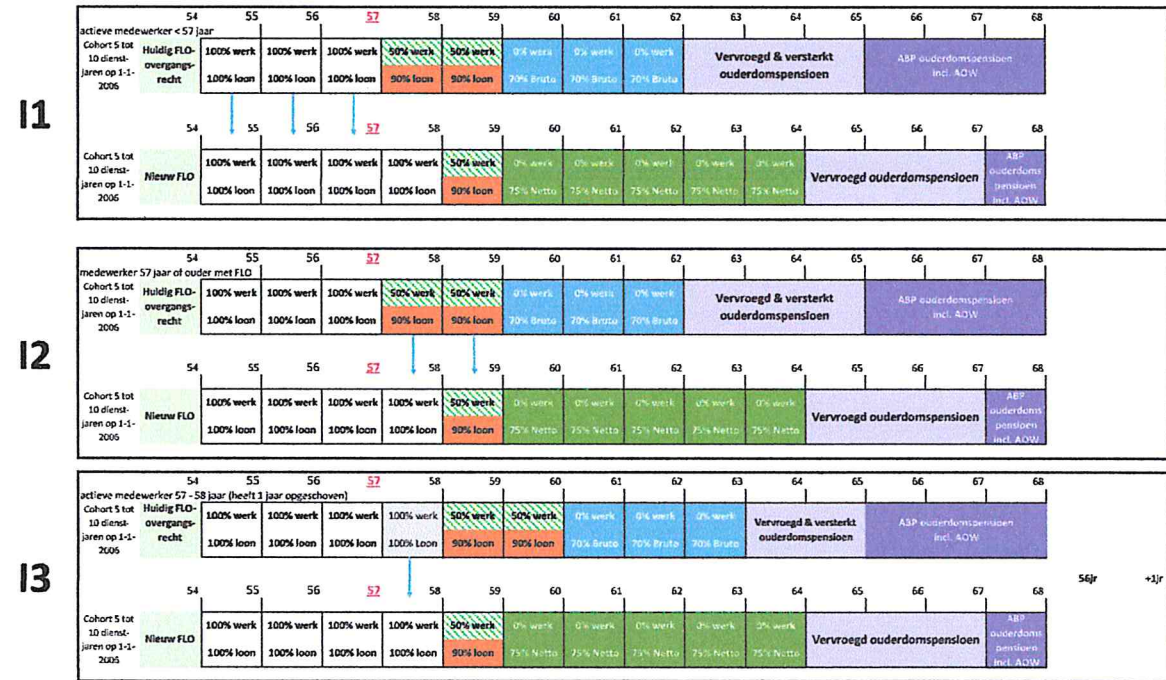


**H: Overgang FLO-overgangsrecht met hogere leeftijdsgrens naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 10-15 dienstjaren op 1-1-2006**

op ingangsdatum nieuw FLO:



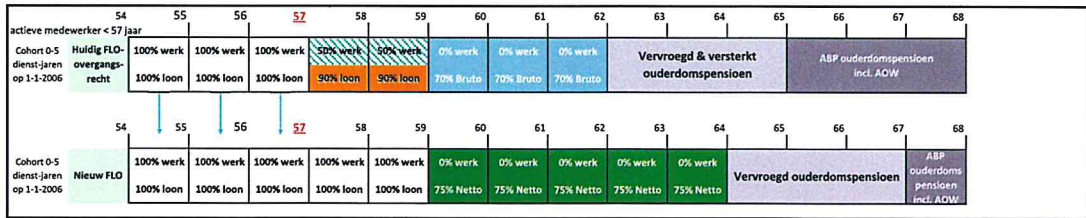
**I: Overgang FLO-overgangsrecht met hogere leeftijdsgrens naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 5-10 dienstjaren op 1-1-2006**



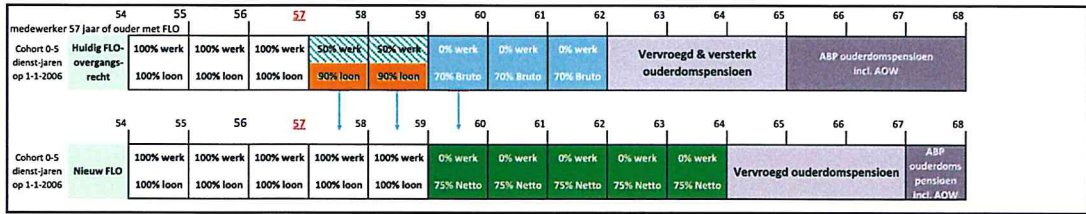
*[Handwritten signatures and initials]*

**J: Overgang FLO-overgangsrecht met hogere leeftijdsgrens naar nieuw FLO voor actieve medewerkers met 0-5 dienstjaren of meer op 1-1-2006**

**J1**



**J2**



**J3**

