

UITTREDEREDELING IN VRAAG EN ANTWOORD



Voor medewerkers in dienst
van NEDERLANDS LOODSWEZEN B.V.

1 januari 2016 tot en met 31 december 2017



INHOUDSOPGAVE

Uittrederegeling in vraag en antwoord	3
Veelgestelde vragen	4
Uitwerking van de veelgestelde vragen	6
Begrippenlijst	15



UITTREDEREGELING IN VRAAG EN ANTWOORD

De officiële versie van de uittrederegeling is vastgelegd in bijlage 2 van de Cao Loodswezen 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.

Op pagina 4 en 5 zijn de veelgestelde vragen op een rij gezet. Op deze manier kun je makkelijk zoeken naar je vraag en vervolgens het antwoord vinden bij de uitwerking.



VEELGESTELDE VRAGEN

1 WAT IS HET DOEL VAN DE UITTREDEREGELING?

2 DE REGELING NADER BEKEKEN

2.1 Algemeen

2.1.1 Wat houdt de uittrederegeling kortgezegd in?

2.2 Afbouwschema

2.2.1 Welke afbouwschema's zijn er?

2.2.2. Als ik voor keuze 1 kies, kan ik dan ook kiezen om 5,5 jaar 75% te gaan werken? En mag ik dan met mijn budget van 120% 5,5 aanvullen tot 96,81% (120/5,5)?

2.2.3 Welke mogelijkheden zijn er om de aanvulling te laten uitkeren als je nog geen 20 jaar in dienst bent?

2.2.4 Welke afbouwschema's zijn er voor medewerkers in continudienst die onder de overgangsregeling FLO vielen?

2.3 Dienstjaren

2.3.1 Hoe wordt het aantal dienstjaren bepaald?

2.3.2 Kan ik deelnemen als ik nog geen 20 jaar in dienst ben of niet in een continudienstfunctie?

2.4 Ingangsdatum

2.4.1 Wanneer kan ik parttime gaan werken?

2.4.2 Als de pensioenrichtleeftijd in de toekomst verder opschuift, schuift dan ook de minimale ingangleeftijd van de uittredeleeftijd mee omhoog?

2.4.3 Kan ik halverwege een maand starten met parttime werken?

2.5 Hoogte van de aanvulling

2.5.1 Hoe wordt het bedrag van de aanvulling berekend?

2.5.2 Als ik besluit om af te bouwen (bijvoorbeeld 75% parttime werken), worden mijn vakantie-geld en 13e maand dan naar evenredigheid verlaagd?

2.5.3 Telt de aanvulling mee voor de jubileum-uitkering?



3 PENSIOEN

- 3.1 Bouw ik pensioen op over mijn aanvulling?
- 3.2 Kan ik zelf voor extra pensioen sparen om eerder uit te treden?
- 3.2 Wat is er gebeurd met het pensioen van medewerkers met FLO-rechten?

4 MOBILITEITSVERGOEDING

- 4.1 Wat is de mobiliteitsvergoeding?
- 4.2 Ik ben ouder dan 59 jaar. Kan ik ook de mobiliteitsvergoeding ontvangen?
- 4.3 Welke voorwaarde is er nog meer om gebruik te kunnen maken van de mobiliteitsvergoeding?
- 4.4 Is het mogelijk om de mobiliteitsvergoeding op fiscaal vriendelijke wijze rechtstreeks door het Nederlands Loodswezen BV in bijvoorbeeld mijn eigen bedrijf of op mijn lijfrentepolis te laten storten?
- 4.5 Heb ik, nadat ik de mobiliteitsvergoeding heb ontvangen en/of deze vergoeding heb besteed, recht op een WW-uitkering?

5 ZIEKTE

- 5.1 Wat gebeurt er met de uitkering als ik ziek word?
- 5.2 Wat gebeurt er als ik langer dan 2 jaar ziek ben?
- 5.3 Is er nog een aanvullende WIA-verzekering?

6 BIJVERDIENEN/ NEVENACTIVITEITEN

- 6.1 Mag ik bijverdienen tijdens het parttime werken met een aanvulling of naast mijn FLO-uitkering?
- 6.2 Hoeveel mag ik, als ik toestemming heb voor nevenactiviteiten, bijverdienen?
- 6.3 Waarom is het Loodswezen daar zo streng in?

7 ANDERE VRAGEN

- 7.1 Wat wordt mijn rooster als ik parttime ga werken?
- 7.2 Mag ik verlof voorafgaand aan mijn pensioen opnemen?
- 7.3 Kan ik ook eerder dan 5,5 jaar voor mijn gewenste pensioendatum parttime werken? Zo ja, wat zijn de consequenties voor deelname aan de regeling?
- 7.4 Kan ik tijdens de overeengekomen periode ook weer fulltime gaan werken?
- 7.5 Kan ik tussentijds mijn keuze/parttime-percentage wijzigen?
- 7.6 Moet ik 5,5 jaar door blijven werken?
- 7.7 Mijn afbouwperiode duurt korter dan 5,5 jaar. Hoe bereken ik de hoogte van de aanvulling?
- 7.8 Ik werk bij aanvang van de uitrederegeling al parttime. Wat zijn hiervan de gevolgen?

8 BEGINNEN EN STOPPEN MET DE UITTREDEREGELING

- 8.1 Wanneer moet ik mijn keuze doorgeven?
- 8.2 Wanneer eindigt het uitkeren van de aanvulling?
- 8.3 Stel ik wil na de 5,5 jaar toch nog langer blijven door werken, kan dit? Zo ja, wat zijn de gevolgen?
- 8.4 Wat gebeurt er met de aanvulling als ik ervoor kies na het aflopen van de uitrederegeling niet met pensioen te gaan?

9 NADERE INFORMATIE EN VRAGEN

- 9.1 Waar kan ik terecht met vragen?
- 9.2 Welke hulp kan ik krijgen om meer inzicht te krijgen in mijn persoonlijke situatie rondom stoppen met werken?



UITWERKING VAN DE VEELGESTELDE VRAGEN

1 WAT IS HET DOEL VAN DE UITTREDEREGELING?

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn aanleiding geweest voor invoering van de uittrederegeling. Medewerkers zullen langer doorwerken, wat gevolgen kan hebben voor hun veiligheid en belastbaarheid.

De regeling heeft als doel de medewerkers op een verantwoorde en veilige wijze tot op hogere leeftijd inzetbaar te houden door hun uittreding gefaseerd te laten plaatsvinden. Daarmee is de regeling mede bedoeld om het risico op mindere inzetbaarheid van de medewerkers voor NLBV te beperken.



2 DE REGELING NADER BEKEKEN

2.1 Algemeen

2.1.1 Wat houdt de uitrederegeling kortgezegd in?

Medewerkers die minimaal 20 jaar werkzaam zijn bij de varende dienst of de loodsdienstcoördinatie kunnen maximaal 5,5 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen om parttime te gaan werken.

Tijdens het parttime werken ontvangt de medewerker een uitkering naast het salaris. Tijdens het parttime werken moet de medewerker werkzaam zijn in een functie in continudienst.

2.2 Afbouwschema

2.2.1 Welke afbouwschema's zijn er?

Er zijn twee afbouwschema's waaruit de medewerker kan kiezen:

Schema 1

Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	15%	90%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	30%	80%

Schema 2

Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	21,8%	71,8%

2.2.2 Als ik voor keuze 1 kies, kan ik dan ook kiezen om 5,5 jaar 75% te gaan werken? En mag ik dan met mijn budget van 120% 5,5 aanvullen tot 96,81% (120/5,5)?

Nee, dit mag niet. Het is niet mogelijk om een ander afbouwschema dan hierboven genoemd te volgen.

2.2.3 Welke mogelijkheden zijn er om de aanvulling te laten uitkeren als je nog geen 20 jaar in dienst bent?

Als je bijvoorbeeld 15 jaar in dienst bent, kom je 5 jaar tekort voor de maximale opbouw van 120%. In dit voorbeeld heb je dan 5 jaar tekort opgebouwd en wordt er 5 jaar x 6% van de maximale opbouw afgetrokken, waarmee je opbouw 90% wordt.

Je kunt deze aanvulling gelijkmatig uitsmeren over de periode van 5,5 jaar, als je ervoor gekozen hebt om gedurende die hele periode 50% te gaan werken. In dit voorbeeld kom je dan op een uitkeringspercentage van 16,4% op het salaris.

Je kunt in dit voorbeeld ook voor kiezen voor de maximale aanvulling van 30% en 15% per jaar. In dat geval gaan we terugrekenen vanaf je pensioen-datum. In dit voorbeeld werk je dan 2,5 jaar voorafgaand aan je pensioen 50% en ontvang je in die periode een aanvulling van 30% op je salaris. Je hebt in die periode dan 75% van de totale aanvulling gebruikt. Er is dan nog 15% over om één jaar 75% te gaan werken met een aanvullingen van 15% op je salaris. In dit voorbeeld begin je dan 3,5 jaar voor je pensioen met afbouwen.

2.2.4 Welke afbouwschema's zijn er voor medewerkers in continudienst die onder de overgangsregeling FLO vielen?

Voor medewerkers die per ingangsdatum van de regeling (1 november 2013) onder de overgangsregeling FLO vielen en waarvan de uitkering nog niet geheel of gedeeltelijk is ingegaan, is er keuze uit twee afbouwschema's:

2.3 Dienstjaren

Schema 3: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen - basis

Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	25%	100%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	50%	100%

Schema 4: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen - alternatief

Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	36,36%	86,36%

2.3.1 Hoe wordt het aantal dienstjaren bepaald?

Het aantal gewerkte jaren in een continudienstfunctie bij de varende dienst of loodsdienstcoördinatie wordt bepaald op het moment dat de overeengekomen periode van parttime werken in gaat. Tijdens het parttime werken worden er geen jaren meer opgebouwd.

2.3.2 Kan ik deelnemen als ik nog geen 20 jaar in dienst ben of niet in een continudienstfunctie?

Als voorafgaand aan de overeengekomen leeftijd waarop gestart wordt met parttime werken de medewerker korter dan 20 jaar bij NLBV werkzaam is geweest in een functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst in de continudienst, kun je ook deelnemen aan de uittrederegeling. Er wordt voor elk ontbrekend jaar, 6% in mindering gebracht op de totale aanvulling van 120%. Zie ook het antwoord op vraag 2.2.3.

2.4 Ingangsdatum

2.4.1 Wanneer kan ik parttime gaan werken?

In de uittrederegeling wordt 5,5 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen gestart met parttime werken. Wanneer je met pensioen gaat bepaal je zelf. Dit is uiterlijk met 67 jaar, maar in ons pensioenreglement is opgenomen dat je je pensioen mag vervroegen. Door het te vervroegen wordt de pensioenuitkering per jaar wel lager. Je bepaalt dus zelf wanneer je met pensioen gaat en dus ook wanneer je begint met afbouwen. De minimale leeftijd voor het beginnen met afbouwen is 57 jaar.

2.4.2 Als de pensioenrichtleeftijd in de

toekomst verder opschuift, schuift dan ook de minimale ingangleeftijd van de uittredeleeftijd op?

Ja, de minimale uittredeleeftijd stijgt mee met de toename van de pensioenrichtleeftijd. De overeengekomen leeftijd ligt maximaal 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd en kan nooit lager zijn dan 57 jaar.

2.4.3 Kan ik halverwege een maand starten met parttime werken?

Nee, de arbeidsduurvermindering gaat in op de eerste dag van de maand na het bereiken van de overeengekomen leeftijd.

2.5 Hoogte van de aanvulling

2.5.1 Hoe wordt het bedrag van de aanvulling berekend?

De aanvulling naast het parttime salaris bedraagt een percentage van de uitkeringsgrondslag.

De uitkeringsgrondslag is de som van:

- het vaste brutoloon, inclusief eventuele cao-indexeringen gedurende de overeengekomen periode;
- vaste toeslagen wegens onregelmatige dienst en continudienst;
- vaste vergoeding voor onbepaalde tijd overeengekomen bereikbaarheids- en/of beschikbaarheidsdiensten;
- vakantie uitkering over bovengenoemde elementen;
- 13e maand;
- eventuele garantietoeslag en;
- eventuele extra periodiek volgens artikel 39 lid 4 en 5 van de cao Loodswezen.

2.5.2 Als ik besluit om af te bouwen

(bijvoorbeeld 75% parttime werken), worden mijn vakantiegeld en 13e maand dan naar evenredigheid verlaagd?

Het vakantiegeld en de 13e maand worden over het parttime salaris berekend. Maar deze elementen zijn ook verwerkt in de uitkeringsgrondslag van de aanvulling. Hierdoor ontvang je deze elementen maandelijks in de aanvulling, en niet meer eenmaal per jaar.

2.5.3 Telt de aanvulling mee voor de jubileumuitkering?

Het bedrag van de aanvulling wordt meegenomen in de berekening van de jubileumuitkering.

3 PENSIOEN

3.1 Bouw ik pensioen op over mijn aanvulling?

Nee, je bouwt alleen nog pensioen op over het deel waarvoor je blijft werken en salaris ontvangt.

3.2 Kan ik zelf voor extra pensioen sparen om eerder uit te treden?

Je kunt zelf aanvullend pensioen sparen, bijvoorbeeld met een lijfrentepolis. Voorwaarde voor een belastingaftrek is wel dat je een pensioentekort hebt en daarmee voldoende fiscale ruimte. Wat jouw wensen en mogelijkheden zijn kun je bespreken met een financieel adviseur.

3.3 Wat is er gebeurd met het pensioen van medewerkers met FLO-rechten?

Medewerkers die gebruik konden maken van de oude FLO-regeling en over zijn gegaan naar de uitrederegeling, hebben een extra pensioenstorting ontvangen op basis van de verstreken dienstjaren. In de jaren dat er nog gewerkt wordt, wordt verder pensioen opgebouwd volgens de pensioenregeling die geldt voor medewerkers zonder FLO-rechten. Dit is besloten omdat medewerkers met FLO-rechten pensioen hebben opgebouwd op basis van minder goede voorwaarden.

4 MOBILITEITSVERGOEDING

4.1 Wat is de mobiliteitsvergoeding?

Medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen kunnen, als ze tussen 57 en 59 jaar zijn en nog geen gebruik gemaakt hebben van de uitrederegeling, ervoor kiezen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Er wordt met de beëindiging een mobiliteitsvergoeding door NLBV betaald van 195% van de uitkeringsgrondslag.

4.2 Ik ben ouder dan 59 jaar. Kan ik ook de mobiliteitsvergoeding ontvangen?

Ja, dat kan op voorwaarde dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet later plaats vindt dan 5 jaar voor de pensioenleeftijd dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd.

4.3 Welke voorwaarde is er nog meer om gebruik te kunnen maken van de mobiliteitsvergoeding?

De medewerker moet schriftelijk verklaren niet de pensioenleeftijd voor de pensioenrichtleeftijd te laten plaatsvinden. Er kan namelijk geen gebruik gemaakt worden van de mobiliteitsvergoeding als deze wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.

4.4 Is het mogelijk om de mobiliteitsvergoeding op fiscaal vriendelijke wijze rechtstreeks door het Nederlands Loodswezen BV in bijvoorbeeld mijn eigen bedrijf of op mijn lijfrentepolis te laten storten?

Nee, dit is fiscaal niet toegestaan. Over de vergoeding wordt hetzelfde belastingtarief toegepast als over jouw eerdere salaris. Vervolgens kun je zelf een keuze maken over de wijze waarop je de vergoeding gaat aanwenden.

4.5 Heb ik, nadat ik de mobiliteitsvergoeding heb ontvangen en/of deze vergoeding heb besteed, recht op een WW-uitkering?

Nee, dit is niet het geval. Aangezien je vrijwillig hebt gekozen om jouw arbeidsovereenkomst volledig te beëindigen bestaat er geen recht op WW.

5 ZIEKTE

5.1 Wat gebeurt er met de uitkering als ik ziek word?

Het salaris en de uitkering bedraagt in het eerste ziektejaar 100% en in het 2e jaar 70% van de overeengekomen uitkering.

5.2 Wat gebeurt er als ik langer dan 2 jaar ziek ben?

Als de medewerker na 2 jaar ziekte (deels) niet meer kan werken in zijn eigen functie, wordt er gekeken naar wat de medewerker nog wel kan en op basis daarvan gezocht naar een passende functie. Als er geen passende functie is, kan de medewerker een WGA-uitkering aanvragen en buiten de organisatie op zoek gaan naar passend werk.

Voor medewerkers die onder de FLO-overgangsregeling vielen geldt: de medewerker blijft gedurende de overeengekomen periode in dienst van het Loodswezen. Het Loodswezen garandeert een inkomen van minimaal 70% van het laatstgenoten inkomen.

5.3 Is er nog een aanvullende WIA-verzekering?

Het Loodswezen heeft een verzekering voor de medewerkers afgesloten die ervoor zorgt dat de WIA-uitkering altijd wordt aangevuld tot 70% van het salaris. Als de medewerker niet meer aan het werk kan, en volledig wordt afgekeurd, ontvangt hij een IVA-uitkering van 75% van het salaris.

6 BIJVERDIENEN/ NEVENACTIVITEITEN

6.1 Mag ik bijverdienen tijdens het parttime werken met een aanvulling?

Je moet hiervoor een onderscheid maken tussen inkomsten uit nevenwerkzaamheden die je al had voordat je een uitkering had, en de nevenwerkzaamheden die zijn ontstaan tijdens het parttime werken of het ontvangen van je uitkering. De werkzaamheden en het aantal uren waar je voor aanvang van de uittrederegeling al toestemming voor had, kun je zonder financiële gevolgen blijven uitvoeren. Voor het uitbreiden van je werkzaamheden of het starten met nieuwe werkzaamheden moet toestemming worden gevraagd.

6.2 Hoeveel mag ik, als ik toestemming heb voor nevenactiviteiten, bijverdienen?

Als je totale inkomen in de periode dat je een FLO-uitkering of een aanvulling ontvangt hoger is dan 100% van je laatstgenoten loon, wordt alles boven die 100% in mindering gebracht op de FLO-uitkering of de aanvulling.

6.3 Waarom is het Loodswezen daar zo streng in?

Het Loodswezen gaat ervan uit dat je een fysiek zware functie bij het Loodswezen hebt. Dit is een belangrijke reden voor het hebben van een gefaseerde uittrederegeling. Door werken en betaalde vrije tijd met elkaar af te wisselen en meer met elkaar in evenwicht te brengen, willen wij medewerkers langer, gezond en met plezier door laten werken.

Als die betaalde vrije tijd, die is bedoeld om tot rust te komen, wordt gebruikt om ergens anders aan de slag te gaan, wordt voorbijgegaan aan het doel van de regeling.

7 ANDERE VRAGEN

7.1 Wat wordt mijn rooster als ik parttime ga werken?

Het parttime rooster wordt in overleg met jou, je leidinggevende en de afdeling bemanningszaken vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de kaders voor parttime werken in de continudienst zoals beschreven in de bijlage van de bedrijfsregeling aanpassing arbeidsduur. Deze regeling is te vinden op het HR portaal.

7.2 Mag ik verlof voorafgaand aan mijn pensioen opnemen?

Dit mag. Via de Flex toko kan langdurig verlof gespaard worden. Na goedkeuring van de leidinggevende mag dit voorafgaand aan pensionering opgenomen worden. De verlofperiode mag alleen niet langer duren dan 50 weken.

7.3 Kan ik ook eerder dan 5,5 jaar voor mijn gewenste pensioendatum parttime werken?

Zo ja, wat zijn de consequenties voor deelname aan de regeling? Ja, dit is mogelijk maar dan niet op basis van de nieuwe uittrederegeling. Je ontvangt dan geen aanvulling, de aanvulling die je vanaf 5,5 jaar voor de pensioendatum gaat ontvangen wordt dan gebaseerd op dat lagere parttime salaris en ook de pensioenopbouw wordt verlaagd.

7.4 Kan ik tijdens de overeengekomen periode ook weer fulltime gaan werken?

Als je een deel van de overeengekomen periode niet parttime werkt, vervalt het recht op de uitkering voor die periode. Het is niet mogelijk de uitkering over die periode op een ander tijdstip te genieten. Of je weer fulltime kan gaan werken, is afhankelijk of hierover overeenstemming met Nederlands Loodswezen BV bereikt wordt. Je arbeidsovereenkomst is aangepast naar parttime werken. Uitbreiding van uren is geen recht.

7.5 Kan ik tussentijds mijn keuze/parttime-percentage wijzigen?

Je bent vanaf het moment dat je de keuze voor de afbouwperiode hebt gemaakt, gehouden aan het afgesproken afbouwschema van parttime werken.

7.6 Moet ik 5,5 jaar door blijven werken?

Je kiest zelf wanneer je stopt. Als je minder werkt dan 50% of helemaal stopt kom je niet in aanmerking voor een aanvulling. De aanvullingen die je niet ontvangt kun je niet in een andere periode laten uitkeren of 'doorstorten' naar de pensioenregeling. Het is dus niet mogelijk om aanvullingen op te sparen, maar je mag de afbouwperiode wel korter maken.

7.7 Mijn afbouwperiode duurt korter dan 5,5 jaar. Hoe bereken ik de hoogte van de aanvulling?

Als je later kiest voor parttime werken, waardoor de overeengekomen periode korter duurt dan 5,5 jaar, kan de uitkering nooit meer bedragen dan de percentages zoals vermeld in schema 1 of 2.

Je mag halverwege het afbouwschema instappen, waardoor je bijvoorbeeld maar 1 jaar 75% werkt i.p.v. 3 jaar. Hierna kun je dan al 50% gaan werken.

7.8 Ik werk bij aanvang van de uitrederegeling al parttime. Wat zijn hiervan de gevolgen?

Je parttime percentage wordt in dat geval aangepast, waarbij het parttime percentage niet meer dan 50% lager is dan de arbeidsduur van het voorafgaande kalenderjaar en niet meer dan 50% lager is dan de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan een periode van 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd. Verder moet er rekening mee gehouden worden dat het salaris en de aanvulling samen niet meer mogen bedragen dan het salaris op het moment van ingang van de uitrederegeling.

8 BEGINNEN EN STOPPEN MET DE UITREDEREGELING

8.1 Wanneer moet ik mijn keuze doorgeven?

Minimaal zes maanden voor je gaat afbouwen moet je dit doorgeven aan de afdeling HR. Deelname aan de uitrederegeling wordt bevestigd met een brief en je ontvangt een nieuwe arbeidsovereenkomst.

8.2 Wanneer eindigt het uitkeren van de aanvulling?

De aanvulling eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand na het bereiken van de pensioenleeftijd, zijnde maximaal 5,5 jaar na aanvang van de overeengekomen periode en ongeacht eventuele (tussentijdse) verhoging van de AOW- en/of pensioenrichtleeftijd.

8.3 Stel ik wil na de 5,5 jaar toch nog langer blijven door werken, kan dit? Zo ja, wat zijn de gevolgen?

In principe is dit mogelijk, maar wij beogen met de uittrede­regeling wel dat medewerkers met pensioen gaan na de afbouw­periode. Wij geven iedereen die voor de nieuwe uittrede­regeling in aanmerking komt een kans om zo optimaal mogelijk zijn dienstverband af te bouwen. Bovendien speelt de gezondheid van de medewerkers ook een rol. Het past dan niet om mensen alsnog in staat te stellen langer door te blijven werken. Ook het aantal contracturen wordt niet uitgebreid.

8.4 Wat gebeurt er met de aanvulling als ik ervoor kies na het aflopen van de uittrede­regeling niet met pensioen te gaan?

De parttime arbeidsovereenkomst blijft bestaan, maar er wordt in dit geval geen aanvulling meer uitbetaald.

9 NADERE INFORMATIE EN VRAGEN

9.1 Waar kan ik terecht met vragen?

Met vragen over de uittrede­regeling kun je terecht bij de afdeling HR. Per e-mail hr@loodswezen.nl of telefonisch 088-9002414. Kijk ook eens op het HR portaal voor meer informatie over stoppen met werken.

9.2 Welke hulp kan ik krijgen om meer inzicht te krijgen in mijn persoonlijke situatie rondom stoppen met werken?

Als je vragen hebt over jouw persoonlijke financiële situatie in combinatie met de uittrede­regeling en pensioen, kun je kosteloos een gesprek aanvragen met een van de adviseurs van Comminz. Loodswezen vindt het namelijk belangrijk dat elke medewerker inzicht heeft in zijn situatie rondom stoppen met werken. Je kunt bij Comminz terecht met vragen als:

- Hoeveel is mijn netto besteedbaar inkomen als ik met pensioen ga?
- Kan ik eerder stoppen met werken?
- Kan ik parttime gaan werken? En hoeveel pensioen bouw ik dan op?
- Wat zijn de gevolgen van de uittrede­regeling voor mijn pensioen?

Tijdens het gesprek wordt er niets aan je verkocht en je krijgt ook geen productadvies. De kosten voor het gesprek worden door NLBV betaald. Een gesprek aanvragen kan via de afdeling HR.



BEGRIPPENLIJST

PENSIOENRICHTLEEF TIJD

De leeftijd waarop een medewerker met pensioen gaat op basis van de pensioenregeling conform het pensioenreglement voor medewerkers van NLBV en waarbij geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan.

PENSIOENLEEF TIJD

De leeftijd waarop de medewerker daadwerkelijk met pensioen gaat, eventueel gebruik makend van de mogelijkheid het pensioen eerder dan de pensioenrichtleeftijd in te laten gaan.

UITKERING

De uitkering die de medewerker vanaf de overeengekomen leeftijd op basis van deze regeling ontvangt en waartegenover in de overeengekomen periode geen tegenprestatie van de medewerker wordt verwacht. De uitkering bedraagt een percentage van de uitkeringsgrondslag vermenigvuldigd met het parttime percentage dat voor de medewerker geldt gedurende de overeengekomen periode.

OVEREENGEKOMEN LEEFTIJD

De leeftijd van de medewerker, waarop hij gaat deelnemen aan de regeling en die niet lager ligt dan de leeftijd van 57 jaar.

Voor meer informatie kijk je op
het HR portaal of neem je contact
met ons op via e-mail hr@loodswezen.nl
of telefoon 088-9002414