



CAO MN

Onderhandelingsresultaat

Partijen hebben sinds oktober 2020 overleg gevoerd over een nieuwe CAO ingaande 1 januari 2021. Tijdens de laatste overlegronde van 2 november 2021 is een Onderhandelingsresultaat bereikt.

=====

1. CAO-looptijd

Nieuwe CAO met een looptijd van 2 jaar, dat wil zeggen van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Initiële loonsverhoging

De CAO-salarissen worden gedurende de looptijd als volgt verhoogd:

0,7 % structureel per 1 januari 2022

1,3 % structureel per 1 december 2022

3. Incidentele loonsverhoging

Enmalig € 1.300, - bruto op fulltime basis. Uitbetaling december 2021.

Werknemers die op 1 januari 2021 in (actieve) dienst zijn en dat op 1 december 2021 nog steeds zijn, ontvangen een eenmalige bruto uitkering van € 1.300, - bruto (op basis van een fulltime dienstverband, waarbij 1 FTE correspondeert met een 36-urige werkweek).

Parttimers ontvangen de uitkering naar rato van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

Werknemers die in de loop van 2021 in dienst zijn getreden, ontvangen de uitkering pro rata op basis van het aantal maanden in dienst in 2021.

In het geval sprake is van een definitief schriftelijk akkoord van de vakorganisaties (na de ledenraadplegingen) in november 2021, wordt de eenmalige uitkering uitgekeerd met de salarisbetaling van december 2021.

4. Pensioen

Het bestuur van pensioenfonds MN en de werkgever MN hebben het afgelopen jaar onderzoek gedaan naar de toekomst van Pensioenfonds MN. De belangrijkste conclusie is dat het huidige model, met Pensioenfonds MN als zelfstandig klein pensioenfonds, niet toekomstbestendig is.

De werkgever MN heeft, in nauwe afstemming met het bestuur van pensioenfonds MN en gegeven de resultaten van een zorgvuldig tenderproces, de ambitie om per 1 januari 2022 de uitvoering van de pensioenregeling MN onder te brengen bij PMT. Het gaat dan om de (nieuwe) pensioenopbouw vanaf 1 januari 2022. Om die ambitie te realiseren, heeft MN met de betrokken vakorganisaties De Unie en FNV (hierna: partijen) afspraken gemaakt over de noodzakelijke aanpassingen in de regeling om de uitvoering te kunnen onderbrengen bij PMT.

Pensioenfonds MN onderzoekt daarnaast of de reeds opgebouwde pensioenaanspraken (tot en met 31 december 2021) kunnen worden overgedragen naar PMT. Dit staat los van het besluit van partijen om voor de toekomst sowieso de pensioenregeling te wijzigen om de uitvoering te kunnen onderbrengen bij PMT.

Opbouwpercentage

Het huidige opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,185% (opbouw in 2021) wordt in de PMT-basisregeling verhoogd naar 1,815% (opbouw in 2021). De genoemde opbouwpercentages kunnen wijzigen als pensioenfondsbesturen daar aanleiding toe zien.

Premieverdeling

Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2022 de pensioenpremie wordt verdeeld in 1/3^e werknemer en 2/3^e werkgever. De totale premie tot eind 2022 bedraagt 27,98%, waarvan 9,33% door de werknemer wordt bijgedragen. Er wordt gewerkt met één deelnemersbijdrage als percentage van de pensioengrondslag (PG) die geldt voor zowel de basis-PG als voor de excedent-PG.

Excedentregeling

Partijen kiezen - voor het salaris boven € 79.719 bruto op jaarbasis (bedrag 2021) - voor de PMT-variant Hoog. De variant Hoog correspondeert met een opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,37% (opbouw in 2021).

Invaliditeit

Het invaliditeitspensioen (ook genoemd WIA-excedent) is in de huidige situatie geborgd in de pensioenregeling MN.

Partijen spreken af dat MN ingaande 1 januari 2022 het invaliditeitspensioen zal herverzekeren. De herverzekering vindt plaats op een qua verzekeringsvoorwaarden gelijkwaardig niveau als het huidige invaliditeitspensioen. De kosten van de herverzekering zijn voor rekening van de werkgever MN. Mocht het niet mogelijk zijn om in de markt tegen gelijkwaardige voorwaarden en vergelijkbare kosten een verzekering te krijgen, dan wordt gezocht naar een herverzekering die zo goed mogelijk aansluit. In dat geval vindt overleg plaats met de pensioencommissie.

Opmerkingen:

- Met bovenstaande afspraken maken partijen de ambitie waar om ingaande 1 januari 2022 een toekomstbestendige en marktconforme pensioenregeling tot stand te brengen.
- Komende weken zal zowel via de werkgever MN als via het bestuur van het pensioenfonds MN aandacht worden besteed aan de communicatie naar de medewerkers, c.q. de deelnemers met betrekking tot de beoogde transitie naar PMT ingaande 1 januari 2022.

5. Methodiek jaarlijkse individuele salarisverhoging

Vanwege de introductie van Next Me en het stoppen met beoordelen wordt de volgende methodiek ingevoerd per jaarwisseling 2021 - 2022:

- Jaarlijks (januari) ontvangt iedere medewerker die nog niet op 100% RSP zit een vaste verhoging gekoppeld aan RSP-positie.
- De hoogte van het percentage wordt bepaald door de RSP-positie van de medewerker in de salarisschaal:

RSP	70%-80%	80%-90%	90%-100%
Verhoging	A	B	C
Verhouding	4	3	2

- A : B : C - Hierbij wordt als uitgangspunt gehanteerd 'hoe lager in de RSP, hoe groter het verhogingspercentage'.
- Met deze jaarlijkse 'automatische' verhoging kan maximaal worden doorgroeid tot 100% RSP. Doorgroei boven de 100% RSP kan niet meer.
- Het totale budget van 1% van de loonsom (ongewijzigd) wordt precies verdeeld over A, B en C.
- Geen individuele verhoging in januari bij (1) korter in dienst dan 6 maanden, en (2) langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt (ongewijzigd).
- In geval van een formeel verbetertraject (bij onvoldoende functioneren) komt de betreffende medewerker - mits hij/zij werkzaam is, c.q. zijn/haar functie uitoefent - in aanmerking voor de salarisverhoging op 1 januari.

6. Methodiek jaarlijkse individuele salarisverhoging - eenmalige budgetverruiming

Partijen spreken af het totale budget van 1% van de loonsom voor de jaarlijkse individuele salarisverhoging eenmalig te verhogen van 1,0% in 1,5%. Deze afspraak wordt geëffectueerd in januari 2022.

7. Overgangsmaatregel, c.q. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Partijen spreken af een tijdelijke maatregel te introduceren voor de periode van 1 januari 2022 tot 1 januari 2026 waarbij invulling wordt gegeven aan de gemaakte afspraken op centraal niveau (Pensioenakkoord) met betrekking tot de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing. Het betreft een overgangsmaatregel voor 4 jaar waarbij MN aan de medewerker een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken. Per 1 januari 2026 komt de overgangsmaatregel van rechtswege te vervallen.

De hoofdlijnen zijn:

- Uitgangspunt is wederzijdse vrijwilligheid van zowel MN als werkgever als de medewerker. In beginsel biedt MN iedere medewerker die hiervoor kwalificeert de mogelijkheid om van deze overgangsmaatregel gebruik te maken, tenzij dit naar het oordeel van MN leidt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering. In voorkomende situaties maakt MN met de medewerker nadere afspraken over de datum waarop de medewerker alsnog gebruik kan maken van de overgangsmaatregel.
- Afbakening doelgroep: alle medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die - te rekenen vanaf 31 december 2025 - binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en die tenminste 10 jaar onafgebroken in dienst moeten zijn van de werkgever MN voordat zij gebruik kunnen maken van de overgangsmaatregel.

- Ingaande de dag van deelname aan deze overgangsmaatregel wordt het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigd.
- Gedurende de periode van deelname aan deze overgangsmaatregel (maximaal 36 maanden) ontvangt de deelnemer een uitkering die is gemaximeerd op het bedrag dat is vrijgesteld van RVU-heffing. De uitkering is in beginsel maandelijks, tenzij dat leidt tot een situatie dat de uitkering op enig moment niet langer is vrijgesteld van RVU-strafheffing. In dat geval wordt het resterende bedrag waar nog recht op is in één keer uitgekeerd. Dit betekent onder andere dat (1) de uitkering uitsluitend wordt betaald binnen een periode van 36 maanden voor de AOW-leeftijd, en (2) er nooit een hoger bedrag wordt uitgekeerd dan is vrijgesteld.
- In het geval dat deelname aan de overgangsmaatregel minder dan drie jaar vóór AOW-leeftijd in gaat, dan wordt het heffingsvrije bedrag naar rato (jaarbedrag) aangepast.
- Het staat de deelnemer vrij de uitkering naar eigen inzicht aan te vullen, bijvoorbeeld met eigen spaargeld of door zijn/haar ouderdomspensioen eerder te laten in gaan.

Deze afspraken worden vastgelegd in een aparte CAO met een looptijd van 4 jaar (01-01-2022 t/m 31-12-2025).

8. Verlofsparen

Partijen spreken af met ingang van 1 januari 2022 een spaarsysteem verlofrechten (hierna: Spaarsysteem) te introduceren om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. De hoofdlijnen zijn:

1. Deelname is vrijwillig.
2. Deelname is mogelijk vanaf het jaar waarin de medewerker de leeftijd van 55 jaar bereikt.
3. Jaarlijks in december bepaalt de medewerker hoeveel uren hij/zij in de spaarpot stopt.
4. Bronnen Spaarsysteem:
 - Niet genoten verlofuren (met inachtneming van punt 5 hieronder)
 - Leeftijdsafhankelijke verlofuren (overgangsregeling voor medewerkers die op 20 september 2011 in aanmerking komen voor de regeling)
5. De medewerker dient (ook) gedurende de deelname aan het Spaarsysteem verlof te blijven opnemen en in ieder geval 20 dagen (bij een fulltime dienstverband) verlof (exclusief ADV) te genieten.
6. Het maximaal gespaarde verlof (inclusief het openstaande niet gespaarde verlof) mag aan het einde van een kalenderjaar niet meer bedragen dan in totaal 100 keer de wekelijkse arbeidsduur.
7. Eenmaal gespaard, blijft gespaard: gespaard verlof kan alleen aaneengesloten worden opgenomen direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd (of aan de vervroegde pensioendatum). Inzet voor andere doeleinden is niet mogelijk.
8. Uitzondering op punt 7 zijn situaties van:
 - uitdiensttreding om een andere reden dan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of het eerder met pensioen gaan

- overlijden van de medewerker
 - arbeidsongeschiktheid waarbij de medewerker redelijkerwijze niet in staat is om verlof op te nemen
 - onvoorziene persoonlijke omstandigheden (ter beoordeling van de HR-directeur)
9. De opgespaarde verlofrechten in het Spaarsysteem worden in beginsel altijd in tijd genoten, tenzij dat praktisch gezien onmogelijk is.
10. Stoppen van deelname aan het Spaarsysteem is mogelijk. De gespaarde dagen blijven staan, en kunnen alleen direct voorafgaand aan AOW-gerechtigde datum/pensioen aaneengesloten worden opgenomen.

9. Onderzoek nut en noodzaak eigen CAO

Partijen spreken af gedurende de eerste helft van 2022 een gezamenlijke verkenning te doen naar het nut en de noodzaak van een eigen CAO. Daarbij worden alternatieven en scenario's in kaart gebracht, en worden praktijkvoorbeelden van andere bedrijven en/of sectoren onderzocht. Deze afspraak is ingegeven door de actuele ontwikkelingen waarmee MN wordt geconfronteerd, die van invloed zijn op de schaalgrootte van het bedrijf.

10. Looptijd M'N Plan (sociaal plan)

Partijen spreken af de looptijd van M'N Plan te verlengen met één jaar. M'N Plan loopt daardoor van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023.

De vakorganisaties De Unie en FNV zijn akkoord met de in de memo van 15 oktober jl. gepresenteerde 11 punten van (eenvoudige) verbetering en/of verduidelijking die vooraf zijn afgestemd met de Ondernemingsraad. Partijen spreken af dat deze punten als een addendum aan M'N Plan worden gehecht. De aanpassingen gelden met onmiddellijke ingang.

Voor het overige blijven de gemaakte afspraken ongewijzigd van kracht.

11. Prolongatie bestaande afspraken

Partijen spreken af onderstaande, bestaande afspraken te prolongeren in de nieuwe CAO en in de toekomstige CAO-en zonder dat daarbij expliciet wordt stilgestaan tijdens het CAO-overleg. Dit betekent dat deze afspraken in beginsel stilzwijgend worden verlengd voor de looptijd van de nieuwe CAO, tot het moment dat een of meerdere partijen hierover voorstellen tot wijziging inbrengen.

Werkkostenregeling – alternatief feestdagenuitkering

MN is bereid om (zoals in 2020 ook is gedaan) een inspanningsverplichting op zich te nemen om de vrije ruimte van de werkkostenregeling ieder kalenderjaar met instemming van de individuele medewerker te benutten, zodat medewerkers in december een hoger nettosalaris overhouden.

Vakbondscontributie

MN is bereid de vakbondscontributie van medewerkers te vergoeden. Het aantal medewerkers waarvan de contributie wordt vergoed is gemaximeerd op 200 voor De Unie en 200 voor FNV en 10 voor overige vakorganisaties.

Reparatie van het 3e WW-jaar en WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten)

Met ingang van 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering verkort. De duur is verkort tot maximaal 24 maanden en die was vroeger maximaal 38 maanden. Ook de opbouw is gewijzigd. Werkt een medewerker langer dan 10 jaar dan bouwt hij in plaats van 1 maand nog maar een halve maand WW op per gewerkt jaar. MN neemt daartoe deel aan een aparte CAO die dat mogelijk maakt. In deze 5-jarige CAO (naar verwachting van 2019 tot en met 2023) zijn de reparatie van het derde WW jaar en WGA geregeld.

Flexibele schil

De flexibele schil is bij MN niet extreem groot. De grens voor flexibele inzet zou in principe bij 24 maanden moeten liggen. MN zal hierop sturen via het management. MN zal hierover jaarlijks in het derde kwartaal een update verzenden naar partijen.

WGA-premie

Werkgever zal in de CAO-periode geen gedifferentieerde WGA-premie verhalen op de werknemer, ondanks de wettelijke verhaalsmogelijkheid. In de volgende CAO-periode wordt deze afweging opnieuw gemaakt en besloten of premie zal worden verhaald.

12. Redactie CAO-tekst

De werkgever MN zorgt voor een concepttekst voor de CAO-MN ingaande 1 januari 2021. Daarbij worden de bestaande teksten getoetst op leesbaarheid, toegankelijkheid en actualiteit. De concepttekst wordt vastgesteld door partijen.

=====

Den Haag/Utrecht, 2 november 2021

Mn Services N.V.

De Unie

FNV

Dorien van Drunen
HR Directeur

Joop Voesten
Bestuurder

Wilfred Beens
Bestuurder