

NN doet collega's aanbod voor een nieuwe cao voor de periode 2021 – 2023

Mei 2022

Inleiding

In de cao-onderhandelingen heeft NN zich gericht op een balans in arbeidsvoorwaarden die passen bij de toekomst van ons bedrijf. Aangezien NN en vakorganisaties geen onderhandelingsresultaat hebben kunnen bereiken, doet NN een aanbod voor een nieuwe cao, een zogenoemd eindbod. Zo kunnen we collega's duidelijkheid geven over wat we bieden.

NN wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor huidige en toekomstige collega's. Dit doen we onder meer door het bieden van een competitief salaris, uitgebreide aanvullende arbeidsvoorwaarden en een breed aanbod van opleidings- en ontwikkelmogelijkheden. Daarnaast kunnen collega's bij NN rekenen op een bovengemiddeld goed sociaal plan en een toekomstbestendige pensioenregeling.

We vinden het belangrijk dat onze collega's werken in een prettige werkomgeving waar iedereen erbij hoort. De thema's diversiteit & inclusie, duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid zijn geïntegreerd in onze strategie en brengen we tot uiting in de cao.

Stemming

Dit formele eindbod van NN geldt tot en met 1 juni 2022. Het eindbod zal door vakorganisaties ter stemming aan hun leden worden voorgelegd. Zodra de uitkomst van de stemming bekend is, zal NN hierover communiceren.

Samenvatting eindbod

- NN biedt per 1 juli 2022 een collectieve loonsverhoging van 3% en een collectieve loonsverhoging per 1 maart 2023 van 3%.
- Daarnaast krijgen collega's over 2021 een eenmalige uitkering van EUR 1.000 bruto
- Ook zal per 1 oktober 2022 worden overgegaan naar een pensioenregeling op basis van beschikbare premie (IDC).
- Het Sociaal Plan laat NN in stand, met alleen een verlaging van de maximum vergoeding van EUR 325.000 naar EUR 275.000 bruto per 1 januari 2023.
- Daarnaast investeert NN extra in ontwikkeling en inzetbaarheid.

Voorgaande betreft een integraal eindbod dat hieronder zal worden toegelicht. Indien dit eindbod niet integraal, dat wil zeggen op alle onderdelen, door de vakbondsleden wordt aanvaard, dan komt er geen nieuwe cao tot stand en kunnen aan dit formele eindbod ook geen rechten en/of aanspraken worden ontleend door cao partijen en/of collega's.

Het eindbod, inclusief de nieuwe voorgestelde pensioenregeling per 1 oktober 2022, zal door NN nader worden toegelicht in een webinar op 12 mei aanstaande.

Looptijd en inwerkingtreding

De looptijd van de nieuwe NN CAO is van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023. De afspraken van de nieuwe NN CAO zoals in dit eindbod beschreven zullen in werking treden per 1 juli 2022, tenzij anders aangegeven.

Eindbod NN

NN's eindbod bestaat uit afspraken op de vier hoofdthema's (pensioen, beloning, sociaal plan, ontwikkeling & inzetbaarheid) en een aantal overige thema's.

Pensioen:

- Vanaf 1 oktober 2022 bouwen collega's pensioen op bij BeFrank. Dit wordt een beschikbare premieregeling, die in het Pensioenakkoord 'flexibel contract' wordt genoemd.
- De premie die NN inlegt is ongewijzigd en blijft 24% van de pensioengrondslag. Dit betreft een vlakke premie, die onafhankelijk van leeftijd is.
- De standaard eigen bijdrage blijft 6% van de pensioengrondslag, collega's kunnen op basis van hun eigen wensen en hun financiële situatie de eigen bijdrage naar boven of naar beneden aanpassen (binnen fiscale grenzen).
- NN betaalt boven op het huidige pensioenbudget compensatie ter waarde van EUR 60 miljoen voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
- Het opgebouwde pensioen blijft achter bij het NN CDC Pensioenfonds. NN maakt met de vakorganisaties en het NN CDC Pensioenfonds afspraken over het toekomstbestendig beheer van het opgebouwde pensioen. Daarnaast kijken ze of vrijwillige waarde overdracht naar BeFrank mogelijk wordt.
- Collega's worden door NN en BeFrank geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling en te maken keuzes; daarnaast wordt collega's bij de inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling de mogelijkheid geboden voor een individueel pensioen gesprek.

Met deze nieuwe regeling zijn wij een van de eerste werkgevers die een toekomstbestendige pensioenregeling afspreken in lijn met het nieuwe Pensioenakkoord. We bieden onze collega's een pensioenregeling die individueler is maar waarbij de premie efficiënter wordt ingezet. De regeling wordt hiermee meer in lijn gebracht met pensioenregelingen die we onze klanten bieden.

Beloning:

- Eenmalige uitkering: alle collega's die onder de NN CAO vallen en in dienst zijn op 1 juli 2022 krijgen over 2021 een eenmalige bruto uitkering van EUR 1.000. Voor een collega die EUR 50.000 per jaar verdient, komt dit neer op 2% eenmalig. De uitkering ontvang je met je salaris van juli 2022.
- Collectieve loonsverhoging: de salarissen en salarisschalen zullen op 1 juli 2022 met 3% en op 1 maart 2023 met 3% worden verhoogd. Deze loonsverhoging ligt op dit moment in lijn met wat andere verzekeraars doen.
- Snelle(re) doorgroei in de schaal: NN gaat investeren in het verkleinen van loonverschillen tussen collega's. Nu ontvangen collega's die naar verwachting presteren als norm een individuele salarisverhoging van 2,5%. Dit wordt 3,5% voor collega's die laag in de schaal zitten. Dit betekent:
 - 3,5% verhoging voor collega's met een RSP van $\leq 85\%$
 - 2,5% voor collega's met een RSP van $> 85\%$

Managers houden de mogelijkheid om van de norm af te wijken op basis van individuele prestatie en ontwikkeling.

Bovengenoemd pakket geeft een balans in loonstijging voor iedereen, de mogelijkheid om loonverschillen te verkleinen en de structurele kosten tegelijkertijd niet te veel te laten stijgen.

Sociaal plan:

- Het sociaal plan wordt verlengd tot 31 december 2023. Hierbij blijft de grens van de ontslagvergoeding gebaseerd op 1,85 keer het niveau van de wettelijke transitievergoeding uit 2019. Het maximum van de vertrekvergoeding wordt per 1 januari 2023 verlaagd van EUR 325.000 naar EUR 275.000 bruto. Het verlaagde maximum van EUR 275.000 bruto zal van toepassing zijn op adviesaanvragen of informatiememo's ingediend na 31 december 2022.

NN geeft hiermee gehoor aan de wens van veel collega's en blijft een bovengemiddeld sociaal plan bieden, dat zekerheid geeft aan collega's die door een reorganisatie hun baan verliezen.

Ontwikkeling en inzetbaarheid:

- NN introduceert het vitaliteitsverlof dat bedoeld is om je vitaliteit en inzetbaarheid te vergroten. Collega's die drie jaar of langer in dienst zijn, hebben de mogelijkheid om eens in de vijf jaar twee maanden verlof op te nemen (doorbetaling 50% van het salaris en volledige pensioenopbouw).
- Sociale partners zetten een pilot op voor collega's werkzaam in een minder toekomstbestendige functie/omgeving. In deze pilot helpen we collega's zich te ontwikkelen en hun kansen op een toekomstbestendige functie te vergroten. De pilot zal in de komende periode door cao-partijen verder worden uitgewerkt.

NN zet vol in op inzetbaarheid en ontwikkeling van collega's door te investeren in vaardigheden en competenties die nodig zijn voor nu en in de toekomst.

Overige onderwerpen

Ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 gaat de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in. Collega's mogen dan 9 weken van hun ouderschapsverlof (gedeeltelijk) betaald opnemen. De wettelijke regeling is gebaseerd op een aanvulling tot 70% van het maximum dagloon. NN volgt de wettelijke regeling maar vult aan tot 70% van het werkelijke salaris. De pensioenopbouw loopt gedurende deze periode volledig door. Deze regeling geldt voor ouderschapsverlof voor een kind dat op of na 2 augustus 2022 wordt geboren, of in het gezin wordt opgenomen in geval van een adoptie-of pleegkind. De 9 weken moeten binnen 12 maanden na de geboorte of opname in het gezin opgenomen zijn.

Arbeidsongeschiktheid

De bepalingen in de NN CAO over arbeidsongeschiktheid zullen zich beperken tot de inkomensvoorzieningen tijdens arbeidsongeschiktheid. De loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken van ziekte zal ongewijzigd blijven.

NN vindt het belangrijk dat collega's die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn voldoende inkomensbescherming hebben, ook als zij buiten NN hun carrière willen voortzetten. In dit kader breidt NN de bestaande inkomensverzekeringen per 1 juli 2022 uit met twee extra verzekeringen: de WGA-Excedent en WGA Hiaat Uitgebreed verzekering. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van NN.

- *WGA-Excedent*: De WGA-Excedent verzekering biedt een inkomensaanvulling aan voor het deel van het salaris wat bovenwettelijk salaris is én als er recht is op een WGA uitkering. De inkomensaanvulling is 70% van het bovenwettelijk salaris en het uitkeringsbedrag is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- *WGA Hiaat Uitgebreid*: De WGA Hiaat Uitgebreid biedt een inkomensaanvulling voor het deel van het salaris wat benedenwettelijk is als er recht is op een WGA uitkering. De inkomensaanvulling is tot maximaal 70% van het benedenwettelijk salaris. Indien een (ex) collega minimaal 50% van zijn of haar restverdien capaciteit benut geldt er een bonus uitkering van 5% van het benedenwettelijk salaris

Wanneer je eerste ziekte dag is gelegen op of na 1 juli 2022, zal je inkomen worden aangevuld uit de WGA/IVA-excedent verzekering en WGA Hiaat Uitgebreid. Voor deze medewerkers komt de inkomensaanvulling na het tweede ziektejaar uit de NN CAO 1-1-2019 t/m 31-12-2020 te vervallen. Ligt je eerste ziekte dag voor 1 juli 2022, dan blijft de inkomensaanvulling na het tweede ziektejaar uit de NN CAO 1-1-2019 t/m 31-12-2020 van toepassing. De aanvullingen eindigen in elk geval als je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Meerwerk

Door de NN Way of Working werken we flexibel(er) en kunnen collega's doorgaans hun eigen (werk)tijd indelen. De meerwerkbepalingen worden als volgt aangepast:

- Bij generiek meerwerk geldt als uitgangspunt dat een collega in overleg met diens leidinggevende afsprekt op een ander moment vervangende vrije tijd op te nemen
- Als het compenseren van uren op deze manier niet lukt, dan geldt een standaard meerwerkvergoeding van 125%
- Als er een specifiek verzoek is van de leidinggevende om op de volgende tijdstippen en dagen te werken dan geldt de aangegeven vergoeding:

Op	% van het uurloon
Maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 07.00 uur	150%
Zaterdag voor 17.00 uur	160%
Zaterdag na 17.00 uur, zondag en op nationale feestdagen	200%

- De vergoeding geldt voor collega's t/m hay level 16, exclusief collega's in de buitendienst

Vakbondscontributie

Zowel de vakorganisaties als NN zijn gebaat bij een goede representatieve vertegenwoordiging van collega's. NN stimuleert daarom nu al het lidmaatschap van vakorganisatie en vergoedt de kosten van het lidmaatschap voor het eerste jaar voor:

1. nieuwe collega's;
2. en voor collega die lid worden in de 'Maand-van- de-vakorganisaties.

Vanaf 2023 is het mogelijk om opvolgende jaren (dus na het eerste jaar lidmaatschap) de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen.

Derde WW jaar

De afspraken met betrekking tot het repareren van het 'derde WW-jaar' die tot eind 2022 lopen, worden verlengd voor een nieuwe periode van vijf jaar.