

Eindbod NN

Looptijd en inwerkingtreding

De looptijd van de nieuwe NN-cao is van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. De afspraken van de nieuwe NN-cao zoals in dit eindbod beschreven zullen in werking treden per 1 januari 2024, tenzij anders aangegeven.

Mening De Unie: De leden waren verdeeld over de looptijd van de cao.

Eindbod NN

NN's eindbod bestaat uit afspraken op de thema's beloning, sociaal plan, inzetbaarheid & vitaliteit en vergoedingen.

Beloning:

- Collectieve loonsverhoging: de salarissen en salarisschalen zullen op 1 mei 2024 met 5% en op 1 mei 2025 met 3% worden verhoogd.

Mening De Unie: Een salarisverhoging van 5% is hoger dan de verwachte inflatie over dit jaar (4,2%). De vergelijking tussen de salarisverhoging van 3% en de inflatie over 2024 kunnen we nu niet maken.

- Eenmalige uitkering: alle collega's die onder de NN-cao vallen en op 31 december 2023 in dienst zijn, krijgen een eenmalige uitkering van € 2.000,- belastingvrij. Dit bedrag wordt uitbetaald aan alle collega's met een dienstverband van 36 uur per week of meer; bij minder dan 36 uur wordt het bedrag naar rato uitbetaald. De uitkering wordt uitbetaald met het salaris van januari 2024. NN past hiervoor de fiscale regels van de zogenoemde werkkostenregeling toe. Dit betekent dat NN heeft bepaald om de loonbelasting over de eenmalige uitkering te betalen (zogenoemde eindheffing).

Mening De Unie: Wij weten dat veel leden blij zijn met dit eenmalige bedrag.

De Unie had vooraf ingezet op gedeeltelijke compensatie van de hoge inflatie over 2022. Dit is niet gerealiseerd.

Sociaal plan:

Het NN sociaal plan wordt vrijwel ongewijzigd gehandhaafd. Dit betekent dat:

- Voor collega's in dienst op 31 december 2023 de berekening van de beëindigingsvergoeding gelijk blijft.
- De beëindigingsvergoeding voor toekomstige collega's, die op of na 1 januari 2024 in dienst komen, wordt vastgesteld op basis van factor 1,85 van de huidige wettelijke transitievergoeding.
- Het reistijd criterium wordt gehandhaafd voor collega's die, na verplaatsing van werkzaamheden naar een andere locatie, verplicht worden meer dan één dag per week naar de nieuwe kantoorlocatie te komen.
- De termijn waarbinnen een collega voor een passende functie aan de gestelde functie-eisen moet voldoen, eventueel door opleiding of bijscholing, wordt teruggebracht van acht maanden naar vier maanden.

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.

Aanpassing reistijd criterium

- Het huidige reistijd criterium sluit niet meer aan bij het hybride werken sinds de coronatijd.
- Handhaving van dit reistijd criterium zou leiden tot onnodige boventaligheid van collega's.

- Een beroep op het reistijd criterium is alleen nog mogelijk als een collega bij een standplaatswijziging wordt verplicht om structureel meer dan één dag per week naar de nieuwe kantoorlocatie te komen.
- Een collega krijgt gedurende een periode van zes maanden de tijd om - indien nodig - de privésituatie aan te passen aan de gewijzigde situatie op het werk. Dat betekent dat er maatwerk-afspraken kunnen worden gemaakt over naar kantoor komen in die zes maanden.
- NB: voor de medewerkers met standplaats Toorop Amsterdam blijft het reistijd criterium van het huidige sociaal plan (2021-2023) van toepassing.
- De verhuiskostenregeling blijft gehandhaafd, maar wordt alleen nog toegepast als een collega verhuist op uitdrukkelijk verzoek van NN.

Mening De Unie: De verlenging van het sociaal plan is een belangrijk winstpunt. De aanpassing van het reistijd criterium is naar onze mening redelijk. Voor nieuwe medewerkers geldt een aangepaste beëindigingsvergoeding. Deze ligt nog steeds aanmerkelijk hoger dan de wettelijk voorgeschreven beëindigingsvergoeding.

Aanpassing passendheids criterium

- De huidige termijn van acht maanden waarin een collega geschikt kan worden voor een passende functie, wordt teruggebracht naar vier maanden.
- Bij het vervullen van vacatures blijkt de termijn van acht maanden in de praktijk een belemmering en draagt daarom niet bij aan herplaatsing.
- Zowel voor manager als voor medewerker is het overzichtelijker om een periode van 4 maanden aan te houden, bovendien sluit dit beter aan bij het wettelijk kader.

Mening De Unie: Deze aanpassing is redelijk.

Inzetbaarheid en vitaliteit:

- NN continueert het vitaliteitsverlof dat bedoeld is om de vitaliteit en inzetbaarheid van collega's op de lange termijn te vergroten. NN verduidelijkt de regeling om de praktijk in lijn te brengen met het doel van de regeling, waaronder:
 - Vitaliteitsverlof wordt in principe niet ingezet bij voorgenomen beëindiging van het dienstverband (NN mag het in die situaties weigeren).
- Per 1 mei 2024 introduceert NN een generatieregeling voor collega's om vitaal naar het einde van hun loopbaan toe te werken. Deze regeling biedt collega's die 60 jaar of ouder zijn, of 40 jaar in dienst zijn bij NN, de mogelijkheid om 80% te werken tegen 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw. De regeling zal worden uitgewerkt in de NN-cao.

Mening De Unie: We zijn blij met de generatieregeling. De vitaliteitsregeling blijft een mooi instrument. De zorgen over de werkdruk heeft De Unie overgebracht. Hier hebben we echter geen oplossing voor kunnen vinden tijdens de cao-onderhandelingen.

Vergoedingen

Reiskosten

- Collega's die met een NS Business Card van NN reizen, houden vanaf 2024 de mogelijkheid om eerste klas en met de 'IC Direct' te reizen. Van de toeslag die de NS aan NN in rekening brengt voor een reis eerste klas of IC-Directtoeslag, betaalt NN de helft van de kosten.

Mening De Unie: hier zit een kleine aanpassing in omdat NN ook een tegemoetkoming bood voor de helft van de kosten die de werknemer betaalt. Deze tegemoetkoming wordt om fiscale redenen niet gecontinueerd.

- Voor collega's die kiezen voor het declareren van woon-werk kilometers wordt de onbelaste kilometervergoeding per 1 januari 2024 verhoogd naar 23 eurocent per kilometer (NN volgt hiermee de fiscale richtlijnen voor het vergoeden van reiskosten).

Mening De Unie: Het is mooi dat NN de fiscale ruimte om woon-werkverkeer te vergoeden volledig benut.

Tuiswerkvergoeding

- De maandelijkse belastingvrije internetvergoeding voor thuiswerken wordt verhoogd van € 30,- naar € 35,-.

Mening De Unie: Deze verbetering was een van de wensen van leden van De Unie.