



Collectieve arbeidsovereenkomst

geldig van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023



Overeengekomen te Utrecht op 5 december 2022

januari 2023

Inhoudsopgave

1. Algemene bepalingen	6
Artikel 1.1 Definities	6
Artikel 1.2 Werkingssfeer	8
Artikel 1.3 Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 1.4 Verplichtingen van de werknemer	8
2. Aanstelling en einde dienstverband	9
Artikel 2.1 Aanstelling	9
Artikel 2.2 Einde dienstverband	9
Artikel 2.3 Voorkeursbeleid	9
3. Arbeidsduur en werktijden	10
Artikel 3.1 Arbeidsduur	10
Artikel 3.2 Flexibele werktijden	10
Artikel 3.3 Overwerk	11
Artikel 3.4 Deeltijdarbeid	11
4. Salaris en vergoedingen	12
Artikel 4.1 Salaris	12
Artikel 4.2 Compensatieregelingtoeslag	13
Artikel 4.3 Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	13
Artikel 4.4 Salaris bij neerwaartse functieaanpassing	15
Artikel 4.5 Vrijwillige demotie	15
Artikel 4.6 Vakantietoeslag	15
Artikel 4.7 Eindejaarsuitkering	15
Artikel 4.8 Overwerkvergoeding	16
Artikel 4.9 Vergoeding voor waarneming	16
Artikel 4.10 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	16
Artikel 4.11 Vergoeding voor zitting in publiekrechtelijk college	17
Artikel 4.12 Stand-by-regeling	17
5. Verlof 16	18
Artikel 5.1 Aanspraak verlof	18
Artikel 5.2 Opname verlof	18
Artikel 5.3 Ouderschapsverlof	18
Artikel 5.4 Buitengewoon verlof	18
Artikel 5.5 Sabbatical leave	20
Artikel 5.6 Wettelijke regeling voor Zorgverlof	20
Artikel 5.7 Geboorteverlof voor partner (WIEG)	20
Artikel 5.8 Verlofsparen	21
Artikel 5.9 Regeling vervroegd uittreden	21

6. Functiewaarderingen loopbaanontwikkeling	22
Artikel 6.1 Functiewaardering	22
Artikel 6.2 Loopbaanontwikkeling	22
7. Pensioenregeling, overlijdensuitkering en aanvulling WW	23
Artikel 7.1 Pensioenregeling	23
Artikel 7.2 Overlijdensuitkering	23
Artikel 7.3 Private aanvulling WW- en WGA-uitkering	23
8. Sociaal Plan bij reorganisatie	24
Artikel 8.1. Informatie	24
Artikel 8.2 M'N Plan (sociaal plan)	24
Artikel 8.3. Geheimhouding	24
9. Ondernemingsraad en vakorganisaties	25
Artikel 9.1 Ondernemingsraad	25
Artikel 9.2. Vakorganisaties	25
10. Slotbepaling	26
Artikel 10.1 Werkingsduur CAO	26
Bijlagen	27
Bijlage 1A Salarisschalen	28
Bijlage 1B Tabel salarisgroei	29
Bijlage 1C Salarisschalen voor Front- en Backoffice Vermogensbeheer	30
Bijlage 2 Arbeidsduurvermindering	31
Bijlage 3 Beroepsprocedure functiewaardering	32
Bijlage 4 Schema graden van verwantschap	35
Bijlage 5 Regeling CAO a la carte	36
Bijlage 6 Regeling stand-by dienst	37
Bijlage 7 Overige relevante afspraken uit CAO's vanaf 1 april 1999	38
Bijlage 8 Afspraken CAO 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019	41
Bijlage 9 Afspraken CAO 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020	45
Bijlage 10 Afspraken CAO 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022	47
Bijlage 11 Afspraken CAO 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023	52

Collectieve arbeidsovereenkomst

geldig van 1 januari 2023
tot en met 31 december 2023.

Tussen

1. Mn Services N.V., gevestigd te Den Haag, Prinses Beatrixlaan 15,

als partij ter ene zijde,

hierna genoemd MN

en als partij ter andere zijde, hierna genoemd vakorganisaties:

2. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna genoemd cao, aangegaan.

1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

aanspraak op verlof	aantal verlofuren dat ieder kalenderjaar aan werknemer wordt toegekend
all-in-jaarsalaris	het basisjaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering
arbeidsduur	het aantal uren dat de werkgever met de werknemer is overeengekomen gemiddeld per week te werken
basisjaarsalaris	het bruto jaarsalaris, zijnde 12 x het bruto maandsalaris, inclusief compensatieregelingtoeslag en variabele beloningtoeslag en exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, vastgesteld op basis van de salarisschaal in welke de werknemer is ingedeeld
basiswerkpatroon	patroon van werkdagen waarop in beginsel door de werknemer wordt gewerkt. Dit basiswerkpatroon dient als grondslag voor het bijhouden van de verlof, verzuim- en salarisadministratie
buitengewoon verlof	de situatie waarin de werkgever de werknemer verlof geeft in met name genoemde situaties, met behoud van volledig salaris
compensatieregeling toeslag	toeslag bij de overgang naar nieuw salarisgebouw conform Hay systematiek in 2014 ter compensatie voor het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris. Voor vakantie-toeslag en eindejaarsuitkering en uurloonberekening wordt de toeslag compensatieregeling als vast component van het salaris gerekend en maakt deel uit van de pensioengrondslag. Is alleen toegekend aan werknemers die op 1 september 2014 in dienst waren en nog steeds zijn
ex-werknemer	persoon die eerder een dienstverband voor onbepaalde tijd met werkgever heeft gehad
full time dienstverband	De werknemer met een dienstverband conform de normale arbeidsduur (36 uur)
HR	stafwerknemer die werkgever en werknemer adviseert op het terrein van Human Resource Management
interne kandidaat	werknemer die meedingt bij een wervings- en selectieprocedure
jaaruren	Dit zijn de uren die een werknemer per jaar bruto werkt. Voor een werknemer met een full time dienstverband van 36 uur is dit 1872 uur bruto per jaar. Voor een dienstverband van 38 uur is dit 1976 uur en voor 40 uur 2080 uur. Parttimers hebben jaaruren naar rato. De bruto jaaruren worden jaarlijks verminderd met de in de cao overeengekomen feestdagen en verlofuren.
maandsalaris	1/12 van het basisjaarsalaris
normsalaris	het "honderdprocentniveau" van de betreffende salarisschaal

opname van verlof	het aantal verlofuren dat ieder kalenderjaar wordt opgenomen
overwerk	het in uitdrukkelijke opdracht van de direct leidinggevende of hogere functionaris incidenteel verrichten van werkzaamheden, waarbij een aanwezigheid meer dan 10 uur (bij een 8-urige werkdag) of meer dan 11 uur (bij een 9-urige werkdag) per dag is vereist. De overwerkvergoeding wordt niet toegekend aan managers.
partner	de gehuwde dan wel de ongehuwd samenwonende partner van werknemer, waarbij onder ongehuwd samenwonend wordt verstaan het hebben van een duurzaam samenlevingsverband, vergelijkbaar met een huwelijk, gedurende een onafgebroken periode van minimaal 6 maanden, met eenzelfde woonadres
pensioengevend salaris	het pensioengevend salaris volgens het pensioenreglement van Pensioenfonds Metaal en Techniek
RSP	Relatieve Salaris Positie: het percentage van het actuele salaris ten opzichte van de normschaal
schaalmaximum	honderdtien procent van het normsalaris van de betreffende salarisschaal
schaalminimum	zeventig procent van het normsalaris van de betreffende salarisschaal
Uurloon	het basisjaarsalaris gedeeld door 1872
vakorganisatie	de werknemersorganisatie die partij zijn bij de totstandkoming van de cao
verlofuren	aantal uren waarop werknemer afwezig is met behoud van volledig salaris
verwanten	bloed- of aanverwanten d.w.z. personen die een gemeenschappelijke stamvader hebben (zie schema) uitgedrukt in graden respectievelijk verwanten welke door een huwelijk of ongehuwd samenlevingsverband een gelijke band met de werknemer hebben als bloedverwanten
werkgever	Mn Services N.V.
werknemer	degene die een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft
werktijd	de tijd die (dagelijks) van maandag tot en met vrijdag dient te worden gewerkt

Artikel 1.2 Werkingsfeer

1. De cao is van toepassing op alle werknemers, met uitzondering van de statutaire leden van de directie.
2. De bepalingen van de cao inzake arbeidsduur en salaris, zoals bedoeld in de artikelen 3.1 en 4.1, zijn niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen hoger dan 17.
3. De werkgever is tegenover de werknemers gehouden, gedurende de tijd dat de cao van kracht is, de arbeidsvoorwaarden in de cao in acht te nemen. Zolang de onderhandelingen voortduren en geen nieuwe cao tot stand is gekomen, gelden tenminste de bepalingen van deze cao.
4. De werkgever kan in voor de werknemer gunstige zin van de arbeidsvoorwaarden in de cao afwijken en kan in voor de werknemer ongunstige zin slechts afwijken in overleg met vakorganisaties.

Artikel 1.3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht zich jegens zijn werknemers te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.
2. Aan iedere werknemer wordt bij indiensttreding en bij het van kracht worden van een nieuwe cao de tekst hiervan ter beschikking gesteld.
3. De werkgever zal bij indiensttreding van de werknemer de aan de functie verbonden functiegroep – voor zover bekend – en de salarisschaal, in welke de werknemer is ingedeeld, meedelen.

Artikel 1.4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen.
2. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden te verrichten, voor zover deze redelijkerwijs kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer kan door de werkgever worden verplicht tijdelijk andere dan zijn reguliere werkzaamheden te verrichten, voor zover deze redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De werkgever dient hierbij rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien naar het oordeel van de werknemer de tijdelijk opgedragen werkzaamheden niet voldoen aan de genoemde criteria, is hij gehouden de werkgever hiervan op de hoogte te stellen, onverminderd de verplichting de werkzaamheden terstond te verrichten.
4. De werknemer is gehouden alle informatie waarover hij in de uitoefening van zijn functie kan beschikken vertrouwelijk te behandelen.
5. De werknemer dient te voorkomen dat zijn privébelangen in conflict komen dan wel verstrengeld raken met de belangen van de werkgever en/of zijn opdrachtgevers, dan wel dat de schijn wordt gewekt dat dit het geval zou zijn. Dit geldt ook voor alle contacten met derden.
6. Het is een werknemer niet toegestaan arbeid in loondienst voor derden, voor eigen rekening dan wel nevenwerkzaamheden te verrichten of handel te drijven in strijd met de belangen van de werkgever, indien de werkgever schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven zich daartegen te verzetten. De werknemer dient de werkgever van zijn voornemen tot het aangaan van een nevenbetrekking, het verrichten van nevenwerkzaamheden of het drijven van handel schriftelijk in kennis te stellen.
7. De werknemer is gehouden kennis te nemen van de inhoud van geldende gedragscode(s), interne regelingen en procedures en deze onverkort na te leven.

2. Aanstelling en einde dienstverband

Artikel 2.1 Aanstelling

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Bij een contract voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden. Bij een contract voor bepaalde tijd tot 6 maanden geldt geen proeftijd. Bij een contract voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden tot twee jaar, geldt één maand proeftijd.
3. In het geval een werknemer wordt aangesteld met een contract voor bepaalde tijd, worden eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten, die door een periode van ziekte zijn onderbroken, voor het vaststellen van een mogelijke overgang naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
4. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt behalve art 2.1. het wettelijk regime.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt mede geacht te zijn aangegaan, indien er sprake is van werkzaamheden met een kennelijk tijdelijk karakter (vb. een project).

Artikel 2.2 Einde dienstverband

1. Met inachtneming van de wettelijke bepalingen eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging, die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Opzegging dient voor het einde van de kalendermaand schriftelijk te geschieden bij de direct leidinggevende met kopie aan HR.
5. Tenzij anders is overeengekomen eindigt het dienstverband van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
6. Bij inkrimping van personeel of reorganisatie van de werkzaamheden van de werkgever wordt met betrekking tot de gevolgen voor de werknemers het advies ingewonnen van de Ondernemingsraad en wordt in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opgesteld. Het sociaal plan is, met enkele wijzigingen, een jaar verlengd tot 31 december 2023.

Artikel 2.3 Voorkeursbeleid

1. Bij gelijke geschiktheid in een sollicitatieprocedure hebben interne kandidaten voorrang.
2. De ex-werknemer die op eigen verzoek in het verleden het dienstverband heeft beëindigd in verband met de volledige verzorging van zijn kind(eren), wordt bij sollicitatie als een interne kandidaat beschouwd.
3. Bij herindiensttreding biedt de werkgever, voor zover mogelijk en noodzakelijk, de gelegenheid tot her- en bijscholing.

3. Arbeidsduur en werktijden

Artikel 3.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 36 uur per week.
2. De gemiddeld 36-urige werkweek wordt ingevuld volgens basiswerkpatronen als genoemd in de Regeling cao à la carte (bijlage 5). De werkgever dient in te stemmen met de keuze van het basiswerkpatroon. Verzoeken kunnen alleen worden geweigerd als de continuïteit van bedrijfsprocessen of een minimaal vereiste bezetting van de afdeling in gevaar komt.
3. Werknemers hebben de mogelijkheid om twee respectievelijk vier uren per week te sparen voor een sabbatical of extra roostervrije uren door 38 of 40 uren te werken volgens een van de basiswerkpatronen. Voor Parttime werknemers is dit naar rato.
Roostervrije uren blijven bestaan voor werknemers die daar nu gebruik van maken. Deze regeling zal hiermee langzaam uitlopen. De roostervrije uren worden achteraf maandelijks toegekend. Deze uren moeten dan binnen 6 maanden vanaf de maand van toekenning opgenomen worden. Uren die niet binnen 6 maanden zijn opgenomen, vervallen. Een werknemer die uit dienst gaat die de regeling (roostervrij) heeft en die uren ook echt gewerkt heeft, de uren uitbetaald moet krijgen, als die niet meer opgenomen kunnen worden. Dit wel in overleg en na akkoord van de manager.
Bij afwezigheid voor een periode van een maand of langer door ziekte of verzuim (bijvoorbeeld zwangerschap of sabbatical) worden geen roostervrije uren over deze periode toegekend.
4. De basiswerkpatronen als bedoeld in lid 2 kunnen per werknemer verschillen. Op afdelingsniveau worden afspraken gemaakt over basiswerkpatronen alsmede de ruimte om hierop op individueel niveau te variëren.
5. Dagen, waarop volgens het vastgestelde basiswerkpatroon door de werknemer niet wordt gewerkt, worden ten behoeve van verlofregistratie en salarisadministratie als niet-werkdagen beschouwd, vergelijkbaar met zater-, zon- en feestdagen.
6. Uitbreiding van de arbeidsduur naar 38 of 40 uur wordt in beginsel positief beoordeeld als er sprake is van voorhanden werk, beschikbaar budget en formatieruimte. Dit ter beoordeling aan werkgever. De fte omvang wordt dan aangepast naar 1,05 of 1,11 fte.
7. Werknemers, ingedeeld in een salarisschaal hoger dan 17, werken bij een volledig dienstverband gemiddeld 40 uren per week (1,11 fte).
8. De leeftijdsafhankelijke arbeidsduurvermindering voor werknemer van 58 jaar of ouder wordt vanaf 31 december 2014 geleidelijk afgebouwd. In bijlage 2 wordt de afbouw in een tabel weergegeven.
9. De aanspraak op extra arbeidsduurvermindering als bedoeld in lid 8 kan worden opgenomen, slechts na overleg met werkgever, in de vorm van vermindering van de dagelijkse werktijd of als extra verlof.

Artikel 3.2 Flexibele werktijden

1. Er is sprake van flexibele werktijden wanneer een werknemer gedurende een zekere periode meer of minder uren werkt dan het contractueel overeengekomen gemiddeld aantal uren per week. Van flexibele werktijden is alleen sprake wanneer deze vooraf door leidinggevende en werknemer zijn overeengekomen. Elk verzoek hiertoe door een werknemer zal worden gehonoreerd, tenzij de aard van de functie zich hier tegen verzet.
2. MN biedt werknemers de mogelijkheid om tijd- en plaats onafhankelijk te werken. Werknemers krijgen hierdoor de mogelijkheid om naar eigen behoefte en passend bij de aard van de functie en de werkzaamheden die men verricht, te bepalen waar en wanneer men werkt. De ruimte die werknemers hebben om deze eigen keuzes te maken worden op

afdelingsniveau met de direct leidinggevende besproken.

Binnen MN Werkt! geldt als richtlijn dat werknemers bij fulltimedienstverband minimaal 3 werkdagen vanuit de standplaats werken, tenzij de aard van de functie dit niet toelaat. Voor parttime werknemers geldt dezelfde eis naar rato van het aantal uren zoals genoemd in de arbeidsovereenkomst.

3. De werktijd per dag mag niet meer bedragen dan 9 uur; met dien verstande dat per week niet meer dan 5 uur extra boven de 40 uur mag worden gewerkt.
4. De dagelijkse lunchpauze kan variabel worden opgenomen in overleg met de directe collega's en rekening houdend met mogelijke afdelingsbelangen zoals de bezetting.
5. Afwezigheid wegens een bezoek aan de huisarts, tandarts of specialist vallende in de werktijd worden mede als gewerkte tijd beschouwd. Zie artikel 5.4.h.

Artikel 3.3 Overwerk

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer die overwerk in de zin van de definitie volgens artikel 1.1 (overwerk) heeft verricht, niet zijnde manager.
2. De werknemer die overwerk heeft verricht komt in aanmerking voor een overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 4.8.

Artikel 3.4 Deeltijdarbeid

1. Voor zover de functie en werksituatie dit naar het oordeel van de werkgever toelaten is deeltijdarbeid toegestaan met inachtneming van een minimum van 18 uren per week.
2. De werknemer die gebruik heeft gemaakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof wordt na afloop van die periode in de gelegenheid gesteld te kiezen voor terugkeer in deeltijd in een gelijkwaardige functie.
3. De werknemer met een deeltijd dienstverband valt naar rato van zijn arbeidsduur onder de bepalingen van de cao.

4. Salaris en vergoedingen

Artikel 4.1 Salaris

1. De feitelijke salarissen en salarisschalen voor de cao worden gedurende de looptijd per 1 januari 2023 structureel met 3,0% verhoogd. Daarnaast worden de salarissen en de schalen op 36-uursbasis verhoogd met € 110,=.
2. In december 2022 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van € 1.500 bruto aan werknemers in dienst op 1 december 2022, ongeacht hun deeltijdfactor.
3. Het salaris is gebaseerd op de inhoud van je functie. In de bijlagen 1A en 1C wordt aangegeven binnen welke grenzen van de salarisschalen het salaris van de werknemer wordt vastgesteld.
4. De indeling van functies in de salarisschalen is gebaseerd op de Hay-methodiek van functiewaardering.
5. De salarisschalen hebben een ondergrens van 70% van het normsalaris en kennen een maximale uitloop tot 110% van het normsalaris. Het maximumsalaris (110% RSP) is slechts in bijzondere gevallen en onder voorwaarden bereikbaar (bijv. arbeidsmarktsituatie).
6. Werknemers kunnen in een aanloopschaal worden geplaatst (één salarisschaal lager dan de salarisschaal behorende bij de functie) wanneer sprake is van het nog niet voldoen aan de minimale eisen die door MN wordt gesteld aan een werknemer voor het goed kunnen functioneren in de betreffende functie. Een werknemer mag voor maximaal 1 jaar in een aanloopschaal worden geplaatst.
7. Voor werknemers die op 1 september 2014 in dienst waren en dat nog steeds zijn, geldt een compensatieregelingtoeslag zoals beschreven in artikel 4.2.
8. Voor Front- en Back Office functies van Vermogensbeheer worden de salarisschalen gehanteerd als beschreven in bijlage 1C.
9. Voor werknemers, van wie de werkzaamheden een hogere salariëring dan genoemd in de salarisschalen 9 tot en met 17 rechtvaardigen, zijn aansluitende salarisschalen vastgesteld. Conform het beloningsbeleid van MN is het in beperkte mate en binnen randvoorwaarden mogelijk om in positieve zin af te wijken van de salarisschalen.
10. Jaarlijks ontvangt iedere werknemer die nog niet het normsalaris heeft bereikt (100% RSP) in januari een vaste salarisverhoging. Deze verhoging is gekoppeld aan de relatieve salarispositie (RSP) in de schaal. Onder het principe: hoe lager in de RSP, hoe groter het verhogingspercentage. In bijlage 1B is de verhoudingstabel weergegeven. Het totale budget voor de jaarlijkse individuele salarisverhoging is vastgesteld op 1% van de loonsom. Van dit budget kan alleen worden afgeweken na overleg met de vakorganisaties. Een werknemer ontvangt geen individuele verhoging in januari als de werknemer korter dan 6 maanden in dienst is, of langer dan 6 maanden volledig arbeidsongeschikt. In geval van een formeel verbetertraject (bij onvoldoende functioneren) komt de betreffende werknemer - mits hij/zij werkzaam is, c.q. zijn/haar functie uitoefent - in aanmerking voor de salarisverhoging op 1 januari.
11. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.
Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.
Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen.

12. De loonschaal bedoeld in lid 10 geldt uitsluitend voor de in lid 10 bedoelde doelgroepen niet voor andere werknemers zoals:
- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren;
 - Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
 - Andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Artikel 4.2 Compensatieregelingtoeslag

1. Voor werknemers die op 16 juni 2014 in dienst waren van MN, en nog steeds zijn, en voor wie de compensatieregeling in het kader van de overgang naar nieuwe salarisschalen van toepassing is, is artikel 4.4 niet van toepassing.
2. Werknemers waarbij de overgang naar het nieuwe salarisgebouw op basis van gelijke RSP leidt tot een lager functiesalaris worden volledig gecompenseerd door de toeslag compensatieregeling.
3. Werknemers die een RSP hadden die hoger lag dan 110% worden in de nieuwe salarisschaal op het maximum van 110% ingedeeld. Het verschil tussen oude en nieuwe functiesalaris wordt volledig gecompenseerd door de compensatieregelingtoeslag.
4. Cao-verhogingen worden toegepast over functiesalaris en compensatieregelingtoeslag. Voor vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en uurloonberekening wordt de toeslag compensatieregeling als vast component van het salaris gerekend en maakt deel uit van de pensioengrondslag.
5. Individuele salarisverhogingen op grond van de salarisgroeitabel, als weergegeven in bijlage 1B en 1C, worden toegepast over functiesalaris en compensatieregelingtoeslag.
6. Bij interne horizontale mobiliteit blijft compensatieregelingtoeslag gehandhaafd.
7. Bij promotie met een verhoging van het salaris wordt de compensatieregelingtoeslag volledig gehandhaafd.

Artikel 4.3 Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt in dit artikel verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en /of bevalling.
2. Voor de toepassing van het in lid 3 en 4 bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.
3. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gehouden gedurende een tijdvak van maximaal 12 maanden het all-in-jaarsalaris bij arbeidsongeschiktheid door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
4. Indien de periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer het tijdvak van 12 maanden overstijgt, is de werkgever gehouden gedurende het daaropvolgende tijdvak van maximaal 12 maanden het all-in-jaarsalaris bij arbeidsongeschiktheid door te betalen tot 70% bruto dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
5. Indien werknemer zijn werkzaamheden in de periode als genoemd onder lid 4 van dit artikel geheel of gedeeltelijk hervat en op zijn minst aan de wettelijke verplichtingen voor

reïntegratie voldoet, zal alsnog met terugwerkende kracht een aanvulling tot 100% geheel of naar rato plaatsvinden.

6. De in lid 3 en 4 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met het bedrag van enige – ongekorte – geldelijke uitkering en/of een uitkering van de WGA-verzekering en/of WIA excedentverzekering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.
7. Indien na afloop van de in lid 4 genoemde periode een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% wordt vastgesteld blijft het overeengekomen vaste dienstverband bestaan tegen betaling van het all-in jaarsalaris met een maximum van drie jaar. Uitgangspunt zijn de contracturen op de laatste dag voor de periode van arbeidsongeschiktheid. Het all-in jaarsalaris is inclusief de eventuele uitkering van het invaliditeitspensioen van Pensioenfonds MN of een eventuele uitkering vanuit de WGA-hiaatverzekering en/of de WIA-excedentverzekering die MN ten behoeve van haar werknemers heeft afgesloten.
8. Met ingang van 1 januari 2022 heeft MN een WGA-hiaatverzekering afgesloten voor haar werknemers. Deze verzekering dekt het financiële risico na 2 jaar ziekte bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%. De verzekering geeft de werknemer – uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd – aanspraak op een periodieke uitkering ter aanvulling op de wettelijke WGA-uitkering. De uitkering van de verzekering bedraagt, rekening houdend met de benutting van de restverdien capaciteit, minimaal 70% van het all-in-jaarsalaris (tot de WIA loongrens) of aanvulling tot 75% bij benutting van minimaal 50% van de restverdien capaciteit.
9. Daarnaast heeft MN met ingang van 1 januari 2022 een WIA excedent afgesloten voor haar werknemers. Deze verzekering dekt het financiële risico na 2 jaar ziekte bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minimaal 35%. De verzekering geeft de werknemer – uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd – een aanspraak op een periodieke uitkering ter aanvulling op een wettelijke WGA-uitkering of IVA-uitkering. De uitkering van de verzekering bedraagt naar rato van arbeidsongeschiktheid 80% van het salarisdeel boven de WIA-loongrens en 10% van het salarisdeel beneden de WIA loongrens.
10. De verzekeringspremies voor de WGA-hiaatverzekering en de Invaliditeitspensioen-WIA excedent zijn voor rekening van de werkgever.
11. Indien na afloop van de in lid 4 genoemde periode een arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op een percentage tussen 35 en 80% wordt het overeengekomen vaste dienstverband omgezet naar een parttime arbeidsovereenkomst.
12. De trendmatige cao-salarisverhogingen worden gedurende de genoemde maanden in 3 en 4 van dit artikel toegepast.
13. Indien de werknemer gedurende de periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid arbeid gaat verrichten, welke mede strekt tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid, dan wel op grond van gedeeltelijke validiteit, worden de daaruit voortvloeiende inkomsten mede in mindering gebracht op het all-in-jaarsalaris.
14. Indien en voor zover de werknemer een loonvordering kan doen gelden tegen derden terzake van zijn arbeidsongeschiktheid, is het gestelde in dit artikel onder lid 3 en 4 niet van toepassing. In dat geval verstrekt werkgever een voorschot op de schadevergoeding ter hoogte van de in de genoemde leden bedoelde aanvulling. De werknemer is verplicht op daartoe strekkend verzoek van werkgever zijn aanspraken op schadevergoeding tegen derden door middel van een akte van cessie over te dragen aan de werkgever.

15. De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de uitvoeringsinstelling of door de werkgever in te stellen medische controle. De werkgever kan sancties nemen ten aanzien van de werknemer, indien deze zich niet houdt aan deze bepaling, waaronder het stopzetten van de salarisdoorbetaling.
16. Het dienstverband met de arbeidsongeschikte werknemer in de zin van dit artikel wordt niet eerder beëindigd dan na een tijdvak van 24 maanden voortdurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, tenzij er sprake is van een dringende reden in de zin van de wet.

Artikel 4.4 Salaris bij neerwaartse functieaanpassing

1. Indien de waardering en indeling van een functie als gevolg van een gewijzigde inhoud lager is dan daarvoor het geval was, wordt het bestaande basisjaarsalaris van de betreffende werknemer bevroren.
2. De bevroering geldt tot een RSP van 100 van de nieuwe salarisschaal. Vanaf dat moment worden cao verhogingen weer toegekend.

Artikel 4.5 Vrijwillige demotie

Bij vrijwillige demotie (op initiatief van de werknemer) wordt een werknemer geplaatst in de schaal die bij de nieuwe functie hoort. Wanneer het feitelijke salaris van de werknemer meer dan 110% van het nieuwe normsalaris bedraagt, wordt het salaris in vier, jaarlijks gelijke stappen teruggebracht tot het niveau van 110% in de nieuwe salarisschaal. Een eventueel recht op de compensatieregeling wordt in dat geval naar rato verminderd (dus gelijk behandeld als de rest van het functiesalaris).

Artikel 4.6 Vakantietoelage

1. De werknemer ontvangt een vakantietoelage opgebouwd over de periode vallende tussen 31 mei van het voorgaande jaar en 1 juni van het lopende kalenderjaar.
2. De vakantietoelage is 8% van het geldende basisjaarsalaris op 31 mei van het lopende jaar.
3. De werknemer heeft de keuze om de vakantietoelage maandelijks of jaarlijks uit te laten keren.
4. Indien de werknemer slechts over een deel van de onder lid 1 van dit artikel genoemde periode salaris heeft ontvangen, wordt de vakantietoelage naar evenredigheid vastgesteld.
5. De werknemer die met ontslag gaat wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ontvangt bij uitdiensttreding een vakantietoelage, als ware het dienstverband geëindigd aan het einde van het lopende kalenderjaar.
6. De werknemer die met ontslag gaat als gevolg van blijvende arbeidsongeschiktheid, ontvangt een vakantietoelage tot het einde van het jaar, waarin de doorbetaling van het salaris als bedoeld in artikel 4.3 van de cao eindigt.

Artikel 4.7 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die eind december van het jaar 12 maanden onafgebroken in dienst van werkgever is, ontvangt een volledige eindejaarsuitkering.
2. De eindejaarsuitkering is gelijk aan 8,33% van het voor de werknemer op 1 december van het jaar van betaling geldende basisjaarsalaris.
3. De werknemer heeft de keuze om de eindejaarsuitkering maandelijks of jaarlijks uit te laten keren.

4. Indien de werknemer slechts een deel van het kalenderjaar onafgebroken in dienst is, dan wel voor eind december uit dienst gaat, ontvangt hij een eindejaarsuitkering die naar evenredigheid wordt vastgesteld. De eindejaarsuitkering wordt dan berekend over het laatstverdiende basisjaarsalaris.

Artikel 4.8 Overwerkvergoeding

1. De overwerkvergoeding gaat in na 9 uren per dag, bij 8 werkuren en 2 maal een half uur pauze of na 10 uren aanwezigheid per dag bij 9 werkuren en 2 maal een half uur pauze.
2. De overwerkvergoeding wordt verstrekt naast het salaris van werknemer over de extra gewerkte uren en is gelijk aan:
 - 40% van het uurloon van werknemer voor overwerk op maandag t/m vrijdag;
 - 100 % van het uurloon van de werknemer voor overwerk op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 5.4 lid 1.
3. Overwerkuren inclusief toeslag kunnen naar keuze van de werknemer in tijd of in geld worden omgezet. Bij omzetting in tijd dienen de overwerkuren binnen 6 maanden vanaf de maand van toekenning te worden opgenomen.
4. Indien de werknemer in het kader van overwerk extra woon-werkverkeer reist geldt de reistijd als werktijd. Reiskosten kunnen op de gebruikelijke wijze worden gedeclareerd.
6. Indien de werknemer in verband met overwerk tussen het einde van de werktijd en de aanvang van het overwerk een avondmaaltijd wenst te gebruiken, kan de werknemer een maaltijd declareren, na overlegging van een nota, tot een maximumbedrag van € 11 per maaltijd.

Artikel 4.9 Vergoeding voor waarneming

1. Er is sprake van waarneming indien aan een werknemer tijdelijk gedurende minimaal een maand in overwegende mate werkzaamheden (inclusief de daaraan verbonden bevoegdheden en verantwoordelijkheden) worden opgedragen, waarvoor de werknemer niet is aangesteld, ter vervanging van een andere werknemer, wiens functie is ingedeeld in een hogere salarisschaal.
2. Indien het gestelde onder lid 1 van dit artikel aan de orde is, ontvangt de werknemer een waarnemingsvergoeding.
3. Waarneming van een functie wegens vakantie van de andere werknemer valt niet onder lid 1 van dit artikel, tenzij deze periode langer duurt dan 5 aaneengesloten weken.
4. De maandelijkse vergoeding voor waarneming bedraagt 3,5% van 1/12 deel van het normbedrag van de salarisschaal waarin de andere werknemer is ingedeeld en geldt voor iedere maand dat de waarneming duurt.

Artikel 4.10 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding van kosten voor woon-werkverkeer conform de Reiswijzer.
2. De werknemer declareert de reiskosten op basis van daadwerkelijk gemaakte reizen.
3. De werknemer ontvangt een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer wanneer een rit meer dan 8 km is. De vergoeding is gemaximeerd op 35 kilometer enkele reis.
4. Reizen met het OV worden vergoed volgens de Reiswijzer.
5. Werknemers die beschikken over een leaseauto of mobiliteitsbudget komen niet in aanmerking voor een vergoeding van reiskosten.

Artikel 4.11 Vergoeding voor zitting in publiekrechtelijk college

1. Indien de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zitting te nemen in een publiekrechtelijk college, waarin deze is benoemd of verkozen, als bedoeld in artikel 5.4. lid 4 sub k en daarvoor een vaste vergoeding ontvangt, wordt gedurende de tijd dat hem buitengewoon verlof wordt verleend een inhouding toegepast op het salaris.
2. De onder lid 1 bedoelde inhouding gaat het bedrag van de vergoeding niet te boven.

Artikel 4.12 Stand-by-regeling

Op werknemers die uit hoofde van hun functie een stand-by-dienst vervullen is een interne stand-by-regeling van toepassing.

Collectieve cao-verhogingen zijn van toepassing op de stand-by vergoeding. De regeling is te vinden in bijlage 6.

5. Verlof

Artikel 5.1 Aanspraak verlof

1. De fulltime-werknemer heeft aanspraak op minimaal 215 verlofuren per kalenderjaar.
2. Indien een werknemer in dienst treedt en/of het dienstverband wordt beëindigd in de loop van het kalenderjaar, wordt de aanspraak op verlof naar evenredigheid vastgesteld.
3. Werknemers die op 20 september 2011 al in dienst waren van MN en op dat moment al aanspraak maakten op extra leeftijdsafhankelijke verlofuren (conform artikel 5.1 lid 3 CAO 2010-2011) behouden hun aanspraken van dat moment. Hun aanspraak op verlof, zoals bedoeld in lid 1, bedraagt 195 uur en wordt afhankelijk van de leeftijd die de werknemer op 20 september 2011 had, verhoogd met:
 - 16 verlofuren: leeftijd (op 20 september 2011) van 40 tot en met 44 jaar;
 - 24 verlofuren: leeftijd (op 20 september 2011) van 45 tot en met 49 jaar;
 - 32 verlofuren: leeftijd (op 20 september 2011) vanaf 50 jaar;
4. In geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4.3 lid 1 bouwt werknemer evenveel vakantiedagen op als in de periode waarin werknemer niet arbeidsongeschikt is. Dit geldt ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
5. Voor verlofuren is er een onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke verlofuren:
 - Wettelijke verlofuren vervallen 24 maanden na toekenning van de uren
 - Bovenwettelijke verlofuren vervallen 60 maanden na toekenning van de uren.

Artikel 5.2 Opname verlof

1. De tijdstippen waarop de werknemer verlof opneemt worden door de werkgever, na voorafgaand overleg met de werknemer vastgesteld, mits naar het oordeel van de werkgever het belang van een goede voortzetting van de werkzaamheden dit niet verhindert.
2. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de opgenomen, reeds ingegane periode van verlof, wordt verwezen naar de verzuimregels van de werkgever.
3. Bij het voortijdig afbreken van de verlofperiode door andere oorzaken dan arbeidsongeschiktheid, kan de werkgever ter zake besluiten het verlof op te schorten, onder de voorwaarde dat de werknemer de redenen welke tot het afbreken van de vakantie hebben geleid direct aan de werkgever meldt en daarvan zo mogelijk het bewijs levert.

Artikel 5.3 Ouderschapsverlof

De werknemer die in dienst is van werkgever heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof conform het gestelde in de Wet Arbeid en Zorg (Wazo). Indien recht bestaat op ouderschapsverlof op grond van de Wazo, heeft de werknemer voor maximaal 9 (van de 26) weken recht op doorbetaling van 80% van het salaris.

Artikel 5.4 Buitengewoon verlof

1. Op algemeen erkende christelijke feestdagen (2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag) alsmede op nieuwjaarsdag, koningsdag en op nationale feestdagen (5 mei eenmaal per vijf jaar) wordt niet gewerkt.
Werknemers kunnen erkende feestdagen ruilen tegen een erkende feestdag van Islam, Jodendom, Hindoeïsme. Het aantal "erkende feestdagen blijft dus gelijk". Voor het overige gelden de normale regels bij verlof en feestdagen zoals ze ook nu al bestaan en worden toegepast. De manager bepaalt of het werk het toelaat.
2. De werkgever kan de werknemer naast in de wet genoemde situaties buitengewoon verlof verlenen in onderstaande situaties, mits het belang van de werkgever van een ononderbroken voortzetting van de werkzaamheden niet wordt geschaad.

3. De werknemer dient een verzoek om buitengewoon verlof minimaal een dag van tevoren bij de werkgever in.
4. Buitengewoon verlof kan worden verleend in de volgende situaties:
 - a. Ondertrouw en huwelijk en/of geregistreerd partnerschap van de werknemer
 Bij ondertrouw : 1 werkdag
 Bij huwelijk of sluiten van een notariële samenlevingsovereenkomst: 2 werkdagen, in het algemeen de dag van het huwelijk en de daarop volgende werkdag. In geval het burgerlijk en kerkelijk huwelijk niet op dezelfde dag plaatsvinden, kan de tweede dag op een nader te bepalen tijdstip worden opgenomen.
 - b. Huwelijk van verwanten
 Voor het bijwonen van een huwelijk van verwanten in de eerste en tweede graad : 1 werkdag.
 - c. Overlijden van verwanten
 Bij het overlijden van verwanten in de eerste graad: alle werkdagen van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
 Bij het overlijden van verwanten in de tweede graad: 1 werkdag .
 Bij het overlijden van verwanten in de derde of vierde graad wordt gelegenheid gegeven de uitvaart bij te wonen gedurende de benodigde redelijke tijd tot ten hoogste: 1 werkdag.
 Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart of de nalatenschap, dan wel van overlijden van verwanten in tweede, derde of vierde graad maximaal: 3 werkdagen.
 - e. Ambts -of huwelijksjubileum
 Bij het 25-of 40-jarig dienstverband bij de werkgever: 1 werkdag.
 Bij het 25-of 40-jarig huwelijksjubileum: 1 werkdag.
 Bij het 25, 40, 50, 60-jarig huwelijksjubileum van de verwanten in eerste graad van de werknemer: 1 werkdag.
 - f. Verhuizing
 Bij verhuizing van de werknemer 1 werkdag.
 - g. Niet-christelijke feestdagen
 Indien het geloof of de levensovertuiging van de werknemer andere feestdagen kent dan de christelijke zal de werkgever zijn eventuele "normaal-verlofaanvraag" in verband met de viering van deze niet-christelijke feestdagen niet weigeren.
 - h. Medisch bezoek
 Bij een noodzakelijk bezoek aan een huisarts, tandarts, medisch specialist of op medisch voorschrift voor een paramedische behandeling wordt, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, buitengewoon verlof verleend gedurende de tijd die nodig is voor een dergelijk bezoek.
 - i. Adoptie
 Aan de werknemer die een kind gaat adopteren dat niet de Nederlandse nationaliteit bezit en dat zich bevindt in zijn geboorteland, kan voor de voorbereiding van de adoptie alsmede voor de noodzakelijke reis- en verblijfstijd in het buitenland, buitengewoon verlof worden verleend gedurende maximaal een kalendermaand per adoptie.
 - j. Publiekrechtelijke organen
 Tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, kan de werknemer in de gelegenheid worden gesteld tot het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden (zie ook artikel 4.11).

k. Vakorganisaties

Aan de werknemer die als kaderlid van een vakorganisatie, ten behoeve van de centrale organisatie of van een internationale werknemersorganisatie dan wel als kaderlid van een onderdeel van die vakorganisatie optreedt, kan voor het bijwonen van algemene vergaderingen van statutaire organen hiervan, buitengewoon verlof worden verleend voor het benodigde aantal werkdagen per jaar, een en ander als de belangen van de werkgever zich daartegen niet verzetten. Aan de werknemer die op uitnodiging van een vakorganisatie als cursist wil deelnemen aan een cursus, kan buitengewoon verlof worden verleend met een maximum van 5 werkdagen à 8 of 9 uren per jaar. Indien de cursus een meerjarige kaderopleiding betreft kan het benodigde aantal werkdagen per jaar buitengewoon verlof worden verleend.

l. Politieke partijen

Voor het bijwonen van een landelijk congres of een landelijke bestuursvergadering van een formeel geregistreerde politieke partij kan aan werknemer buitengewoon verlof worden verleend gedurende het noodzakelijke aantal dagen, mits de werknemer een zodanige bestuurlijke functie in die partij bekleedt dat zijn aanwezigheid noodzakelijk is.

m. Sollicitatie

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever elders solliciteert teneinde te komen tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, kan aan werknemer gedurende een redelijke periode en een redelijk aantal keren buitengewoon verlof worden verleend, voor de duur van de sollicitatie, voorzover een en ander niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Dit geschiedt in overleg met en na toestemming van de werkgever.

n. Bijzondere gevallen

In zeer bijzondere gevallen, anders dan in dit artikel genoemd, kan de werkgever voor een beperkte tijdsduur buitengewoon verlof toekennen, al dan niet met behoud van salaris, een en ander per individueel geval te bepalen. Werknemer dient hiertoe vooraf een schriftelijke verzoek in bij werkgever.

o. Daar waar in de leden van dit artikel (5.4) wordt gesproken over verwanten, wordt verwezen naar bijlage 4: Schema graden van verwantschap.

Artikel 5.5 Sabbatical leave

Het aantal gespaarde uren in het kader van Sabbatical leave kan worden aangewend voor een periode van onafgebroken verlof (sabbatical leave) van drie of zes maanden of voor mantelzorg. Uiteraard in overleg met de werkgever.

Artikel 5.6 Wettelijke regeling voor Zorgverlof

De wettelijke bepalingen rond zorgverlof, zoals verwoord in de hoofdstukken 4 en 5 van de Wet Arbeid en Zorg, zijn in een regeling vervat en deze is terug te vinden op het intranet.

Artikel 5.7 Geboorteverlof voor partner (WIEG)

Het geboorteverlof, wordt volledig doorbetaald. Het wettelijk recht bestaat uit 1 week doorbetaald verlof, aangevuld met 5 weken 70% van het dagloon die je als partner kan opnemen bij geboorte van een kind. MN vult de UWV-uitkering van 70 procent van het maximum dagloon aan tot 80 procent van het salaris. Voor het overige gelden de wettelijke voorschriften.

Artikel 5.8 Verlofsparen

MN geeft met ingang van 1 januari 2022 de mogelijkheid om gebruik te maken van een spaarsysteem verlofrechten (hierna: Spaarsysteem) om eerder te kunnen stoppen met werken. De hoofdlijnen zijn:

1. Deelname is vrijwillig.
2. Deelname is mogelijk vanaf het jaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.
3. Jaarlijks in december bepaalt de werknemer hoeveel uren hij/zij in de spaarpot stopt.
4. Bronnen Spaarsysteem:
 - Niet genoten verlofuren (met inachtneming van punt 5 hieronder)
 - Leeftijdsafhankelijke verlofuren (overgangsregeling voor werknemers die op 20 september 2011 in aanmerking komen voor de regeling)
5. De werknemer 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 wanneer iemand eerder stopt met werken dan zijn aow gerechtigde leeftijd of de RVU-regeling). 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 werknemer
 - arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer 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.

Artikel 5.9 Regeling vervroegd uittreden

In het Landelijk Pensioenakkoord is de tijdelijke mogelijkheid aan cao-partijen geboden afspraken te maken voor een Regeling Vervroegd Uittreden. Cao-partijen hebben bij MN afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn vastgelegd in een aparte CAO Regeling Vervroegd Uittreden met een looptijd van 4 jaar (01-01-2022 t/m 31-12-2025). Het betreft een overgangsmaatregel voor 4 jaar waarbij MN aan de werknemer een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken.

6. Functiewaarderingen en loopbaanontwikkeling

Artikel 6.1 Functiewaardering

1. Op grond van de gekozen methode van functiebeschrijving en -waardering worden de bedrijfsfuncties vastgesteld, ingedeeld in functieschalen en van toepassing verklaard op een (groep) werknemer(s). De indeling van de bedrijfsfunctie in de functieschaal vindt plaats aan de hand van referentiefuncties. Het overzicht met de schaalindelingen van het functiehuis zijn terug te vinden op het intranet.
2. Er is een bezwarenprocedure functiewaardering op grond waarvan de werknemer tegen de vaststelling van de bedrijfsfunctiebeschrijving c.q. de daaruit voortvloeiende waardering en indeling bezwaar kan maken (bijlage 3).

Artikel 6.2 Loopbaanontwikkeling

1. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever deelneemt aan een psychologisch onderzoek, is de werkgever gehouden alle zorgvuldigheid te betrachten omtrent de resultaten van dit onderzoek. De resultaten worden, na toestemming van de werknemer, slechts ter beschikking gesteld aan HR. De werkgever vernietigt de resultaten een jaar na kennisname van het rapport.
2. In het kader van de loopbaanontwikkeling worden werknemers geacht opleidingen te volgen. De werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor het al dan niet volgen van gevraagde opleidingen of trainingen.
3. Werknemers ontvangen met ingang van 1 januari 2020 een individueel ontwikkelingsbudget van € 500 per jaar. Dit budget mag maximaal 5 jaar worden opgespaard en bedraagt dan in totaal ten hoogste € 2500.
4. Het budget is door werknemer vrij te besteden aan loopbaan ondersteunende activiteiten, en passen binnen de gestelde kaders zoals vastgesteld met de Ondernemingsraad.
5. Werknemers hebben eens in de drie jaar recht op een employabilityscan. Voor nieuwe werknemers ontstaat dit recht pas na drie jaar dienstverband. Deze scan geeft inzage in de inzetbaarheid van de werknemer en bevat aanknopingspunten voor het maken van ontwikkelafspraken met de leidinggevende in het plangesprek of voor de inzet van het persoonlijke ontwikkelingsbudget.

7. Pensioenregeling, overlijdensuitkering en aanvulling WW

Artikel 7.1 Pensioenregeling

1. Werknemers zijn met ingang van 1 januari 2022 deelnemer aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT). Dit betreft een verplichte deelname aan de basispensioenregeling en deelname aan de aanvullende regeling (excedent Hoog) tenzij de deelnemer aangeeft niet deel te willen nemen aan de aanvullende regeling. In de aanvullende regeling wordt pensioen opgebouwd over het pensioengevend salaris vanaf €86.202 (2023). Hierbij geldt een franchise van € 16.322 (2023)
2. De premie voor de basispensioenregeling en de aanvullende regeling (excedent) wordt voor 1/3 door de werknemer en voor 2/3e door de werkgever betaald. De premie voor de basisregeling en de aanvullende regeling (excedent) tot eind 2023 bedraagt 27,98% (2023), waarvan 9,33% door de werknemer wordt bijgedragen en 18,65% door de werkgever.

Artikel 7.2 Overlijdensuitkering

1. De partner van de werknemer in de zin van de definitie volgens artikel 1.1 of de overige erfgenamen van werknemer, heeft /hebben bij het overlijden van de werknemer aanspraak op een overlijdensuitkering.
2. De uitkering als bedoeld in lid 1 is gelijk aan tenminste drie maandsalarissen (exclusief het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond) alsmede de niet genoten opgebouwde verlofrechten tot aan de datum van overlijden van de werknemer.

Artikel 7.3 Private aanvulling WW- en WGA-uitkering

1. De maximale duur van de WW-uitkering is per 1 januari 2016 teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. CAO-partijen hebben de afspraak gemaakt dit te repareren, tegelijk met de verminderde loongerelateerde WGA-uitkering.
2. De reparatie is vormgegeven door aansluiting bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Deze aansluiting geldt tot en met 31 december 2026.
3. Als gevolg van de aansluiting bij de SPAWW betaalt de medewerker de landelijk afgesproken premie. Deze premie is een percentage van het brutoloon (waarbij het bruto loon is gemaximeerd op het maximum dagloon).
4. Meer informatie over het bovenstaande, zoals de hoogte van de actuele premie, is te vinden op intranet en www.spaww.nl.

8. Sociaal plan bij reorganisatie

Artikel 8.1 Informatie

Bij voorgenomen besluiten van de werkgever met aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid zal de werkgever de vakorganisaties gelijktijdig met en op overeenkomstige wijze als de ondernemingsraad informeren over de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de werknemers.

Artikel 8.2 M'N Plan (sociaal plan)

Het totaal van maatregelen, gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de reorganisatie, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers, is neergelegd in een separate CAO met de titel M'N Plan.

Artikel 8.3. Geheimhouding

Door de werkgever, dan wel door een van de vakorganisaties ter beschikking gestelde gegevens, zullen - indien de inbrenger in redelijkheid daarom verzoekt - onder geheimhouding worden behandeld. Publicatie naar buiten van deze gegevens kan op enig moment slechts met instemming van de betrokken gesprekspartners geschieden.

9. Ondernemingsraad en vakorganisaties

Artikel 9.1 Ondernemingsraad

1. Er is door de werkgever een ondernemingsraad ingesteld.
2. De taak, samenstelling, werkwijze en werkingssfeer van de ondernemingsraad is vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en een daartoe vastgesteld reglement.

Artikel 9.2 Vakorganisaties

1. De vakorganisaties worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld:
 - a. contact te onderhouden met de bij werkgever in dienst zijnde kaderleden
 - b. gebruik te maken van de schermen van de werkgever voor het doen van zakelijke mededelingen, zoals b.v. het bespreken van het arbeidsvoorwaardenbeleid en het aankondigen van ondernemingsraadbijeenkomsten. Bij ieder gebruik wordt de werkgever geïnformeerd. Indien er sprake is van oneigenlijk gebruik van de geboden faciliteiten treden partijen opnieuw in overleg over de wenselijkheid hiervan.
 - c. een ledenvergadering over de cao-onderhandelingen in het kantoorgebouw van werkgever te houden, na overleg over tijd en plaats met de werkgever.
2. De hoogte van de werkgeversbijdrage aan vakbondsactiviteiten bedraagt voor 2023 € 25.000 en voldoet deze bijdrage eenmaal per jaar (achteraf) aan De Unie.
3. Werkgever vergoedt voor de duur van de looptijd van de cao de vakbondscontributie van werknemers van MN. Deze vergoeding is gemaximeerd op 200 leden voor De Unie, 200 leden voor FNV en 10 voor overige vakorganisaties.
4. De werknemer die als kaderlid van een van de vakorganisaties optreedt, wordt uit hoofde van deze functie niet in zijn positie bij de werkgever benadeeld.
5. Het dienstverband met de in lid 4 bedoelde werknemer kan door de werkgever niet worden beëindigd anders dan na ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, tenzij er sprake is van een dringende reden in de zin van het NBW.

10. Slotbepaling

Artikel 10.1 Werkingsduur cao

1. Deze cao is aangegaan voor de tijd van een jaar, aanvangend op 1 januari 2023 en eindigend per 31 december 2023.
2. Indien geen der partijen uiterlijk een maand vóór het tijdstip, waarop deze cao eindigt, schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in een of meer bepalingen wijziging wenst, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand kan komen, zal zij geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te worden verlengd.
3. Deze cao kan, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, na verkregen overeenstemming tussen partijen, binnen de termijn waarvoor deze is aangegaan, worden gewijzigd.

Bijlagen



Bijlage 1A Salarisschalen

Maandsalaris op basis van 36 uur excl 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering met ingang van 1 januari 2023

Schaal	Minimum 70%	Normmax 100%	Uitloopmax 110%
9	€ 1.943,40 ¹	€ 2.757,31	€ 3.033,04
10	€ 2.043,93 ¹	€ 2.919,90	€ 3.211,89
11	€ 2.217,99	€ 3.168,56	€ 3.485,42
12	€ 2.443,63	€ 3.490,90	€ 3.839,99
13	€ 2.710,11	€ 3.871,58	€ 4.258,74
14	€ 3.019,18	€ 4.313,11	€ 4.744,42
15	€ 3.560,92	€ 5.087,03	€ 5.595,73
16	€ 3.927,48	€ 5.610,69	€ 6.171,76
17	€ 4.589,78	€ 6.556,83	€ 7.212,51

¹ Het uurloon dat een werknemer ontvangt bedraagt minimaal € 14,= per uur (= € 2.184,= per maand) op basis van 36 uur per week.

Bijlage 1B Tabel salariscroei

Positie tot het normmaximum	Laag in de schaal (70-80%)	Midden in de schaal (80-90%)	Hoog in de schaal (90-100%)	Boven het normsalaris (100-110%)
Verhoging	A	B	C	Geen
Verhouding	4	3	2	0

** Bovenstaande tabel geeft de koppeling weer tussen RSP positie en daaraan gekoppelde individuele salarisverhoging.*

Vaststelling van percentages in "tabel salariscroei"

Het totale budget van 1% van de loonsom wordt precies verdeeld over A, B en C. De factoren A, B & C zullen in beginsel in de vaste onderlinge verhouding van $A : B : C = 4 : 3 : 2$ worden vastgesteld. Van bovenstaande verhouding A, B, C en 1% van de loonsom kan alleen worden afgeweken na overleg met de vakorganisaties.

Bijlage 1C Salarisschalen voor Front- en Backoffice Vermogensbeheer

Maandsalaris op basis van 36 uur excl 8% vakantietoeslag en 8,33%eindejaarsuitkering met
ingang van 1 januari 2023

Frontoffice

Schaal	Minimum 70%	Normmax 100%	Uitloopmax 110%
14	€ 3.081,09	€ 4.401,56	€ 4.841,72
15	€ 3.452,65	€ 4.932,35	€ 5.425,59
16	€ 4.098,56	€ 5.855,09	€ 6.440,60
17	€ 5.200,66	€ 7.429,52	€ 8.172,47

Front Office Q3

Schaal	Minimum 70%	Normmax 100%	Uitloopmax 110%
15	€ 3.772,63	€ 5.389,47	€ 5.928,42
16	€ 4.491,16	€ 6.415,94	€ 7.057,53
17	€ 6.032,03	€ 8.617,19	€ 9.478,91

Back Office

Schaal	Minimum 70%	Normmax 100%	Uitloopmax 110%
12	€ 2.822,51	€ 4.032,15	€ 4.435,37
13	€ 2.982,76	€ 4.261,09	€ 4.687,20
14	€ 3.488,39	€ 4.983,42	€ 5.481,76
15	€ 3.804,26	€ 5.434,65	€ 5.978,12
16	€ 4.332,71	€ 6.189,59	€ 6.808,55
17	€ 5.234,43	€ 7.477,75	€ 8.225,53

Bijlage 2 Arbeidsduurvermindering

Leeftijd op 1 jan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
56																
57	80	76	72													
58	160	76	72	69	65											
59	240	152	72	69	65	62	59									
60	240	160	144	69	65	62	59	56	53							
61	240	160	152	137	65	62	59	56	53	50	48					
62	240	160	152	144	130	62	59	56	53	50	48	46				
63	240	160	152	144	137	124	59	56	53	50	48	46	43			
64	240	160	152	144	137	130	118	56	53	50	48	46	43	41		
65	240	160	152	144	137	130	124	112	53	50	48	46	43	41	39	
66	240	160	152	144	137	130	124	118	106	50	50	46	43	41	39	37

De leeftijdsafhankelijke ADV regeling wordt vanaf 31 december 2014 geleidelijk afgebouwd. De toekenning van uren vindt conform bovenstaande tabel plaats vanaf 1 januari 2015. Dat betekent dat nieuwe werknemers, in dienst na 1 januari 2015, hier geen recht op hebben. ADV uren komen te vervallen aan het einde van het kalenderjaar en worden niet uitgekeerd bij uitdiensttreding.

Bijlage 3 Beroepsprocedure functiewaardering

Artikel 1 Definities

De definities zoals opgenomen in artikel 1.1 van de CAO maken deel uit van dit reglement. Voorts wordt in dit reglement aangeduid:

Klager: de werknemer die bezwaar gaat aantekenen of heeft aangetekend
 Commissie: adviescommissie bezwaren functiewaardering
 Werkgever: Mn Services NV, vertegenwoordigd door een lid in de directie

Artikel 2 Toepassingsgebied

1. De bezwaarprocedure is van toepassing op bezwaren tegen de voor de werknemer vastgestelde functiewaardering en indeling na bekendmaking aan de werknemer.
2. De bezwarenprocedure is niet van toepassing indien het bezwaar zich richt tegen de voor de werknemer vastgestelde functiebeschrijving.
3. De wijze waarop de klager zijn functie uitoefent mag niet van invloed zijn op de indeling van de functie. Persoonlijke beoordelingsaspecten dienen bij de toepassing van de functiewaarderingssystematiek van Hay Group buiten beschouwing te blijven.

Artikel 3 Ontvankelijkheid

1. De klager, die overweegt bezwaar te maken tegen de voor zijn functie vastgestelde functie-indeling verzoekt zijn leidinggevende en zijn HR-Businesspartner de functie-indeling binnen 30 dagen na bekendmaking van de functie-indeling nader te motiveren. De leidinggevende dient binnen 14 dagen gehoor te geven aan dit verzoek.
2. De HR Businesspartner stelt een gespreksverslag op. De klager wordt in de gelegenheid gesteld om dit verslag aan te vullen.
3. De bezwarenprocedure is niet van toepassing indien van het gestelde in lid 1 geen gebruik is gemaakt.
4. Indien er binnen 30 dagen na het gesprek geen overeenstemming is gevonden dan kan de klager binnen 30 dagen nadien bezwaar maken.

Artikel 4 Adviesprocedure

1. Het bezwaar dient binnen 30 dagen nadat de klager door de werkgever nader is geïnformeerd over de functie-indeling (zie artikel 3.1) schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de werkgever. Hij stuurt een kopie naar zijn direct leidinggevende. In het geval van niet-verwijtbare termijnoverschrijding kan de werkgever de termijn van 30 dagen verlengen.
2. De klager dient zijn bezwaarschrift in bij de Directeur HR onder vermelding van "bezwaar functiewaardering" (CS-HR, Z.5).
3. De directeur HR verklaart het bezwaar niet-ontvankelijk indien:
 - het bezwaar niet onder het in artikel 2 vastgestelde toepassingsgebied valt;
 - het bezwaar door klager niet binnen de termijn(en) onder lid 1 is ingediend;
 - er geen gesprek heeft plaatsgevonden binnen de termijn, zoals gesteld in artikel 3, lid 1.
 De klager wordt binnen 14 dagen op de hoogte gesteld van de beslissing tot niet-ontvankelijkheid. Indien klager het niet eens is met de beslissing tot niet-ontvankelijkheid, dan kan klager in beroep gaan bij de commissie. De termijnen genoemd onder lid 1 en leden 5 en 6 van dit artikel zijn overeenkomstig van toepassing op het beroepschrift.
4. De directeur HR stuurt het bezwaarschrift naar de commissie met een adviesaanvraag. De werkgever voegt bij de adviesaanvraag de door hem vastgestelde functiebeschrijving en het gespreksverslag (artikel 3, lid 2).

5. De commissie deelt binnen 14 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag schriftelijk aan de klager en de werkgever mee dat de adviesaanvraag in behandeling wordt genomen met vermelding van de datum waarop het bezwaarschrift wordt behandeld.
6. De commissie brengt advies uit aan de klager en de werkgever. In het advies geeft de commissie gemotiveerd aan of het bezwaar naar haar oordeel gegrond, ongegrond of niet-ontvankelijk is. De commissie streeft ernaar het advies binnen 3 maanden uit te brengen.

Artikel 5 Beslissing op bezwaar

1. De werkgever heroverweegt zijn eerdere besluit op basis van het advies van de commissie en informeert de klager schriftelijk over zijn beslissing op bezwaar binnen 30 dagen nadat het advies is ontvangen. Een unaniem advies van de commissie wordt door de werkgever overgenomen.
2. De beslissing van de werkgever is bindend.
3. De werkgever verstrekt de commissie een afschrift van de beslissing.
4. Bij gegrond gebleken bezwaren wordt de functie-indeling met terugwerkende kracht, gebaseerd op het herziene resultaat, tot op het moment waarop het indelingsbesluit is gedateerd, aangepast. Indien van toepassing wordt de indeling in de beloningsschaal en de RSP-positie eveneens met terugwerkende kracht, gebaseerd op het herziene resultaat, tot op het moment waarop het indelingsbesluit is gedateerd, aangepast en vindt een correctie plaats ten aanzien van reeds uitbetaalde beloningen.

Artikel 6 Taak commissie

1. De commissie heeft tot taak te adviseren over de functie-indeling van een door de werkgever vastgestelde functie met inachtneming van dit reglement.
2. De commissie gaat bij de advisering uit van de Hay functiewaarderingsmethode en functiewaarderingsnormen.
3. De commissie bepaalt de ontvankelijkheid van de adviesaanvraag op basis van haar taakstelling.

Artikel 7 Samenstelling commissie

1. Voor de behandeling van een adviesaanvraag bestaat de commissie uit drie leden (een voorzitter, een functiewaarderingsdeskundige van de werkgever en een functiewaarderingsdeskundige op aanwijzing van de OR) en een niet stemgerechtigde secretaris.
2. Leden van de commissie die naar het oordeel van de commissie persoonlijk bij het bezwaar betrokken zijn, nemen geen deel aan de behandeling van het desbetreffende adviesaanvraag. Het desbetreffende commissielid wordt dan vervangen door een reserve lid.
3. De voorzitter stelt per adviesaanvraag de samenstelling van de commissie vast vanuit de leden als genoemd onder lid 5 en 6. Hierbij worden geen personen aangewezen die betrokken zijn geweest bij de vaststelling van de functie-indeling waarover de commissie moet adviseren.
4. De onafhankelijke voorzitter wordt aangewezen door de Voorzitter van de directie na overleg met de vakorganisaties.
5. De directie wijst drie functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever aan.
6. De OR wijst drie functiewaarderingsdeskundigen aan.
7. De secretaris en plaatsvervangend secretaris worden aangewezen door de directie. Het secretariaat van de commissie is ondergebracht bij de afdeling HR.

Artikel 8 Werkwijze commissie

1. De commissie is gerechtigd voor haar advies te beschikken over alle stukken die betrekking hebben op de functie van de klager, op de vaststelling van de functie-indeling en de overwegingen die hiertoe hebben geleid.
2. De werkgever en de klager verstrekken op verzoek van de commissie de onder lid 1 bedoelde bescheiden en de eventueel door de commissie verzochte toelichting daarop.
3. De commissie is verplicht tot vertrouwelijke behandeling van de uitgewisselde stukken.
4. De werkgever en de klager zijn bevoegd kennis te nemen van alle bescheiden die bij de behandeling van de adviesaanvraag door de commissie worden betrokken.
5. De commissie is bevoegd de werkgever en de klager en/of diens vertegenwoordiger(s) gezamenlijk op te roepen voor nadere mondelinge toelichting over oordeel en inzicht met betrekking tot de onderhavige functie-indeling.
6. Een besluit over het al of niet oproepen van werkgever en de klager wordt bij meerderheid van stemmen genomen.
7. Het advies van de commissie wordt vastgesteld bij meerderheid van stemmen.
8. De leden van de commissie opereren ten opzichte van de werkgever of de klager onafhankelijk en zonder mandaat. Het is de leden van de commissie verboden verslag te doen van de beraadslagingen van de commissie.
9. Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

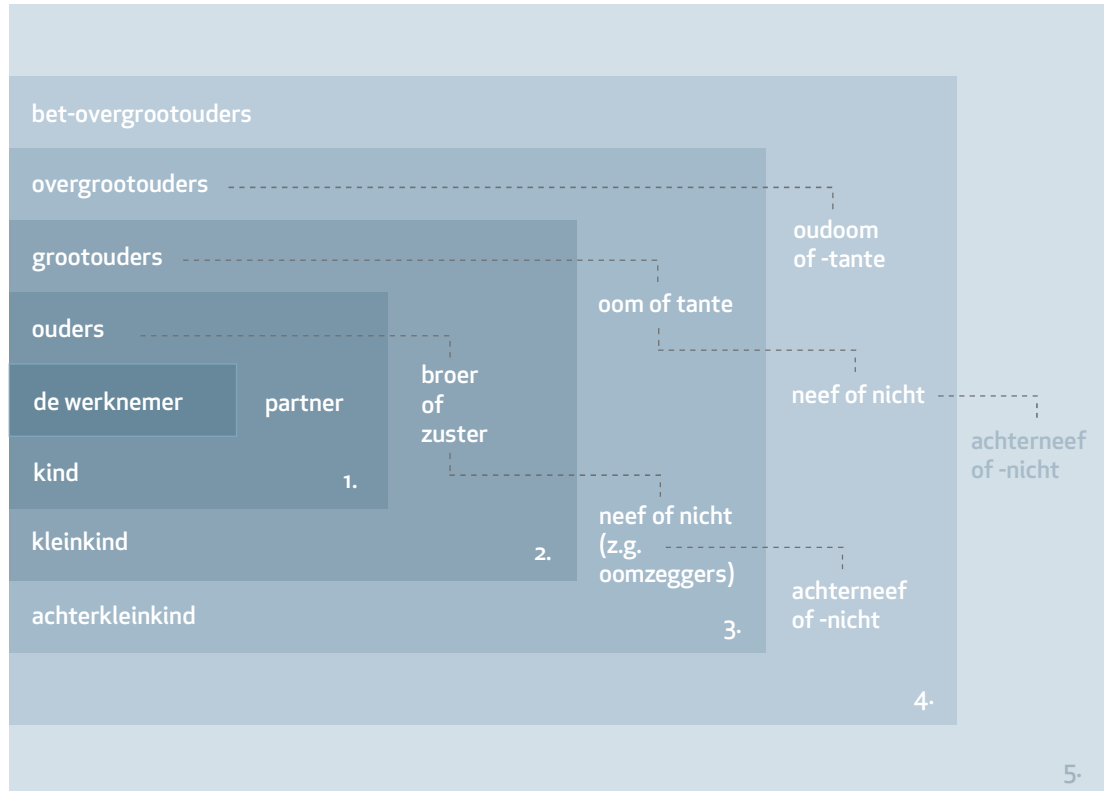
Artikel 9 Jaarverslag

De commissie brengt eenmaal per jaar een verslag uit van haar werkzaamheden, voor het eerst per 1 juni 2014. Dit verslag wordt verstrekt aan de werkgever, de OR en de vakorganisaties.

Artikel 10 Slotbepalingen

1. De procedure is kosteloos voor de klager.
2. Indien klager het niet eens is met de beslissing op bezwaar van de werkgever staat voor klager beroep open bij de burgerlijke rechter.

Bijlage 4 Schema graden van verwantschap



Ten aanzien van de graden van verwantschap zijn bloedverwanten gelijk aan aanverwanten. Met aanverwanten wordt bedoeld verwanten, bloed- of aanverwanten d.w.z. personen die een gemeenschappelijke stamvader hebben (zie schema) uitgedrukt in graden respectievelijk verwanten welke door een huwelijk of ongehuwd samenlevingsverband een gelijke band met de werknemer hebben als bloedverwanten.

Bijlage 5 Regeling CAO a la carte

1. De werknemers van MN, ingedeeld in de salarisschalen 9 tot en met 17 hebben op fulltime-basis een dienstverband van gemiddeld 36 uren per week. De bruto jaaruren zijn 1872. Werknemers werken in principe volgens een rooster, de werknemer kiest een basis werkpatronen en legt het vast.

Het is ook mogelijk uren te sparen voor sabbatical leave door één van de volgende varianten te kiezen:

40S: 40 uren werken per week en 4 uren per week sparen op een urensparrekening sabbatical leave tot een maximum van 936 uren

38S: 38 uren werken per week en 2 uren per week sparen op een urensparrekening sabbatical leave tot een maximum van 468 uren

2. Het basiswerkpatroon dient als grondslag voor het bijhouden van de verlof, verzuim- en salarisadministratie.
3. Werknemers zijn vrij om met de verdeling van de uren/dagen te schuiven. Dit gaat in goed overleg en op basis van goed vertrouwen met de leidinggevende en als de normuren per jaar worden gerealiseerd.
4. Parttime werknemers kunnen eveneens van deze regeling gebruik maken. In dat geval zal de regeling naar rato worden toegepast, waarbij de individuele situatie steeds in overleg met de leidinggevende zal worden beoordeeld.
5. Sparen voor sabbatical leave impliceert dat er gespaard kan worden voor verlof gedurende drie of zes maanden, waarbij de spaarperiode niet onderbroken kan worden. Uitzondering hierop is als de gespaarde uren worden ingezet voor mantelzorg. De gespaarde uren worden geregistreerd door het HR Support Center. De gespaarde uren komen voor de werknemer beschikbaar op het moment waarop het vooraf aangegeven aantal uren van óf 468 óf 936 uren is bereikt. Samen met 52 respectievelijk 104 (gespaarde) roosteruren over de sabbatical-leave-periode levert dit een onafgebroken periode van 520 of 1040 uren sabbatical leave op. Voor parttimers naar rato.
6. In geval van uitdiensttreding worden gespaarde uren, als onder 5. bedoeld, aan de werknemer uitbetaald.
7. Het is mogelijk om verlofdagen te kopen of bovenwettelijke verlofdagen te verkopen.
 - In een kalenderjaar kan tot een maximum van 4 x het aantal contracturen per week verlof worden bijgekocht. Hierbij gelden de volgende spelregels:
 - In een kalenderjaar kan tot een maximum van 4 x het aantal contracturen per week verlof worden bijgekocht.
 - De kosten bedragen het aantal uren vermenigvuldigd met het uurloon, zoals genoemd in cao-artikel 1.1 en verhoogd met 16,33%.
 - Aangekochte verlofuren worden uiterlijk afgerekend in de maand volgend op de maand waarin de aanvraag formeel is goedgekeurd.
 - Gekochte verlofuren moeten bij voorkeur worden opgenomen in het kalenderjaar dat zij worden gekocht.
 - Het verzoek om dagen te kopen wordt gedaan na overleg met de manager en zal alleen worden gehonoreerd als het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Ook het meenemen van uren naar het volgende kalenderjaar kan pas na voorafgaand overleg met de manager worden gehonoreerd.
 - Wettelijk verlof kan niet worden verkocht. Ook de eventuele wettelijke vakantie-dagen van voorgaande jaren niet.

Bijlage 6 Regeling stand-by dienst

Artikel 1

Onder stand-by dienst wordt verstaan het buiten de gebruikelijke openingsuren van de gebouwen van Mn Services N.V. stand-by zijn, teneinde direct te kunnen handelen indien een situatie hiertoe aanleiding geeft.

Artikel 2

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers, die uit hoofde van hun functie, stand-by dienst vervullen. De unitmanagers bepalen wie dit betreft.

Artikel 3

Bij de uitvoering van de stand-by dienst worden de roosters door de direct leidinggevende opgesteld. Gedurende deze uren zijn de aangewezen werknemers verantwoordelijk voor de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden.

Artikel 4

Aan de deelnemers aan deze regeling wordt, voor de periode van één week stand-by dienst met ingang van 1 april 2011, afhankelijk van het soort dienst een vergoeding toegekend van maximaal € 423,47 bruto. Indien er sprake is van een incidentele stand-by dienst geldt het uurtarief van € 3,27 bruto.

Met ingang van 1 januari 2023 geldt het uurtarief € 3,89 bruto en de maximale vergoeding van € 503,30 bruto.

Op het uurtarief van de stand-by dienst zijn de CAO-verhogingen van toepassing.

Artikel 5

Indien een oproep plaatsvindt, dienen werknemers binnen één half uur op het kantoor van MN Services te zijn. Het is dan toegestaan de overuren te declareren. De vergoeding voor reiskosten is in de stand-by vergoeding begrepen.

Artikel 6

Deze regeling is in maart 2006 opgesteld en laatstelijk gewijzigd in september 2011 als gevolg van het CAO akkoord met ingang van 1 april 2011.

Bijlage 7 Overige relevante afspraken uit CAO's vanaf 1 april 1999

2001

Aantal adv-dagen (later 'roostervrije dagen' geheten)

Nadrukkelijk is nog eens vastgesteld dat adv/roostervrije-dagen geen verlofdagen zijn. Het gaat hier om arbeidsduurverkorting, hetgeen wil zeggen dat de aan het begin van het jaar ingeroosterde dagen "niet-werkdagen" zijn (net als de zaterdag, zon- en feestdagen).

WGA-premie

Werkgever zal ook 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.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

De discussie over maatschappelijk verantwoord ondernemen zal primair worden gevoerd tussen Raad van Bestuur en Ondernemingsraad.

Overgangsregeling uit Sociaal Protocol ten behoeve van ex-werknemers Syntrus Achmea

Ten aanzien van de regeling voor leeftijdsgedagen (art. 5.1) worden toezeggingen die gedaan zijn in het sociaal protocol ten behoeve van de overgang van de ex-werknemers van Syntrus Achmea gerespecteerd. Ten aanzien van de regeling voor arbeidsduurvermindering (art. 3.1) geldt dat er al geen onderscheid meer was tussen werknemers die wel/niet van Syntrus Achmea afkomstig zijn.

MVO

cao-partijen spreken het voornemen uit om bij (toekomstige) arbeidsvoorwaarden-ontwikkelingen bij MN rekening te houden met de ambities van MN ten aanzien van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Voor deze cao-periode komt dit tot uitdrukking in de opdracht die is meegegeven aan de cao-studiecommissie die met voorstellen komt voor een regeling voor duurzame inzetbaarheid én in het vervoerbeleid (waarin o.m ook het fiets- en OV-gebruik wordt gestimuleerd).

Het Nieuwe Werken/MN Werkt!

Flexibele werktijden

Cao-partijen hebben kennis genomen van de ontwikkelingen binnen MN Services ten aanzien van MN Werkt! Cao-partijen komen overeen dat de tekst in de cao op enkele onderdelen zal worden aangepast. Het gaat hierbij om het formeel mogelijk maken dat werknemers op vrijwillige basis en in overleg met leidinggevenden hun werktijden flexibel in kunnen vullen zonder dat er sprake is van onregelmatige werktijden of overwerk. De aanpassingen hebben tot doel om de regelruimte voor werknemers en leidinggevenden te vergroten.

2013-2014

Funciehuis

MN is per 1 januari 2014 over gegaan op een nieuwe methodiek voor functiebeschrijving en waardering. Op deze overgang naar een andere systematiek is instemming verleend door de Ondernemingsraad. Cao-partijen hebben de teksten die hierop betrekking hebben in de cao aangepast.

Cao-partijen komen een vernieuwde bezwarenprocedure overeen die de bestaande bezwarenprocedure in de cao zal vervangen (zie bijlage). MN zal in een toelichting op deze

bezwarenprocedure aan werknemers communiceren dat een eventueel bezwaar ingediend kan worden wanneer een werknemer van mening is dat de functie waar hij/zij op is ingedeeld onvoldoende aansluit bij de feitelijke werkzaamheden. Het aanpassen van de functiebeschrijving is mogelijk aan de orde wanneer het bezwaar gegrond wordt verklaard en wanneer geen passende (bestaande) functieomschrijving in het functiehuis van MN voorhanden is.

Loongebouw

Nieuw loongebouw

Cao-partijen komen overeen dat in aansluiting op het nieuwe functiehuis per 1 januari 2014 een nieuw salarisgebouw wordt geïntroduceerd. In verband met de compensatieregeling (zie onder), zullen deze loonschalen alleen effectief gelden voor nieuwe werknemers.

De nieuwe salarisschalen houden een ondergrens van 70% van het normsalaris, maar kennen een maximale uitloop tot 110% van het normsalaris. De jeugdschalen worden afgeschaft. In plaats daarvan wordt het mogelijk gemaakt om een aanloopschaal te hanteren (één salarisschaal lager dan de salarisschaal behorende bij de functie). Dit kan voor maximaal 1 jaar en alleen wanneer sprake is van het nog niet voldoen aan de minimale eisen die door MN gesteld worden aan een werknemer voor het goed kunnen functioneren in de betreffende functie.

Consequenties voor werknemers van wie het nieuwe normsalaris hoger is dan het huidige normsalaris

Werknemers van wie het nieuwe normsalaris hoger is dan het huidige normsalaris, zal het salaris (inclusief verhoging op grond van de beoordeling in 2013) gelijk blijven. De RSP zal daarvoor worden verlaagd.

Compensatieregeling voor werknemers van wie het nieuwe normsalaris lager is dan het huidige normsalaris

Voor werknemers die op het moment van sluiten van deze cao in dienst zijn (of een aanbod hebben ontvangen) van MN, zal een Compensatieregeling worden toegepast. Artikel 4.3 van de cao (nl. bevestiging van het functiesalaris) is hier niet van toepassing.

Werknemers met een RSP van 110% of lager

Deze werknemers worden per 1 januari 2014 ingedeeld in de nieuwe salarisschaal die past bij de functie waarop zij zijn ingedeeld. Bij deze nieuwe inschaling krijgen zij dezelfde RSP toegekend als de positie die zij op 1 januari 2014 gehad zouden hebben in hun oude salarisschaal binnen het oude beleid. Hierdoor wordt het perspectief op groei gehandhaafd (tot 110%). Wanneer deze overgang naar het nieuwe salarisgebouw in combinatie met de handhaving van de RSP leidt tot een lager functiesalaris, wordt het verschil volledig gecompenseerd door middel van een Compensatieregeling. De Compensatieregeling wordt maandelijks bij het salaris uitgekeerd. Toeslagen voor ex-Syntruswerknemers voor zover deze in 2014 nog doorlopen, worden gehandhaafd.

Werknemers met een RSP van meer dan 110%

Deze werknemers worden in hun nieuwe salarisschaal ingedeeld op een RSP van 110%. Het verschil tussen het oude en nieuwe functiesalaris wordt volledig gecompenseerd door middel van een Compensatieregeling. De Compensatieregeling wordt maandelijks bij het salaris uitgekeerd.

Toekomstige behandeling Compensatieregeling

Ten aanzien van de Compensatieregeling komen cao-partijen het volgende overeen:

- MN zal de toekenning van de Compensatieregeling bevestigen in de brief die werknemers ontvangen bij de overgang naar het nieuwe beleidskader.
- CAO-partijen spreken af dat zij over 3 jaar het beloningsbeleid evalueren.

2015-2016**Verlofuren**

Werknemers ontvangen per 1 januari 2015 structureel één extra verlofdag. Voor werknemers met een fulltime dienstverband van 36 uur per week betekent dit 7,2 uur extra verlof. Voor werknemers met een dienstverband van 40 uur per week betekent dit 8 uur extra verlof. Parttimers ontvangen deze naar rato.

Jaaruren ter compensatie feestdagen

De werkgroep Jaaruren heeft, conform de afspraak in de cao 2015-2016, na gedegen onderzoek een aantal adviezen opgesteld rond de jaarurensystematiek en roostervrije uren. Deze adviezen worden overgenomen. De jaaruren-systematiek wordt niet ingevoerd binnen MN ter compensatie van feestdagen of voor vervanging van roostervrije uren.

Onderbouwing: MN heeft een kleine 200 parttimers in dienst. Er zijn berekeningen gemaakt om te bekijken wat de impact is van het toekennen van feestdagenverlof op basis van de jaarurensystematiek. De conclusies hierbij zijn:

- Dat parttimers in sommige jaren een te kort aan feestdagenverlof krijgen en deze moeten aanvullen en in sommige jaren feestdagenverlof over hebben. Over een aantal jaren heen levert dit niets op voor werknemers en middelt dit uit.
- Parttimers die minder uren over een groot aantal dagen hebben verspreid, zijn altijd in het nadeel. Dit betreft ongeveer 50 werknemers
- Ook speelt de discussie dan voor fulltimers. Werknemers die 36 uur werken over 4, 4,5 en 5 dagen gespreid, zouden dan wellicht ook gecompenseerd moeten worden.
- Daarnaast brengt de jaarurensystematiek een extra administratieve belasting met zich mee.

Roostervrije uren

Roostervrije uren blijven bestaan voor werknemer die daar nu gebruik van maken.

Deze regeling zal hiermee langzaam uitlopen. Wel worden de roostervrije uren niet aan het begin van het jaar voor een heel jaar worden toegekend, maar achteraf maandelijks toegekend vanaf 2018. Deze uren moeten dan binnen de eerstvolgende twee kwartalen opgenomen worden. Bij het niet opbouwen van de roostervrije uren voor een periode van een maand of langer door ziekte of verzuim (bijvoorbeeld zwangerschap of sabbatical) worden deze uren niet toegekend.

Bijlage 8 Afspraken CAO 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019

Op 15 april 2019 is door De Unie, FNV en MN het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over een cao voor MN Services N.V.

1. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 jaar en wel van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

2. Initiële loonsverhoging

De salarissen voor de cao worden gedurende de looptijd met 2,6% verhoogd en wel op de volgende wijze:

- 1,5% structureel per 1 januari 2019 en
- 1,1% structureel per 1 juli 2019

3. Werkkostenregeling 2019

MN is bereid om (zoals in 2018 ook is gedaan) een inspanningsverplichting op zich te nemen om de vrije ruimte van de werkkostenregeling ook in 2019 met instemming van de individuele werknemer te benutten, zodat werknemers in december een hoger netto salaris overhouden. (Cafetariaregeling).

4. Benefitpot

Er is een advies ingebracht door de werkgroep benefitpot naar aanleiding van het vorige cao akkoord. Het advies wat is uitgebracht is unaniem en bestaat uit de volgende kernpunten:

- Mantelzorg moet als bestedingsdoel nadrukkelijk gelinkt blijven met het budget dat beschikbaar is en komt als gevolg van het schrappen van "het verlengd ouderschapsverlof";
- MN zal investeren in communicatie naar werknemers en het bevorderen van deskundigheid binnen MN als het gaat om kennis van de relevante wetgeving. MN kan daardoor beter faciliteren in voorlichting aan werknemers. Deze (eenmalige) investering is maximaal 10% van het jaarlijks beschikbare budget. Dit budget is vrij gekomen door afschaffing van het extra ouderschapsverlof (en bedroeg voor 2018 € 100.000);
- In 2019 zal worden gestart met een Pilot om ruimere faciliteiten aan te bieden voor kort- en langdurend zorgverlof:
 - Kortdurend zorgverlof: periode verdubbelen van maximaal 2 naar maximaal 4 weken; vergoeding van 70% behoud van salaris naar 100% behoud van salaris;
 - Langdurend zorgverlof periode verdubbelen van maximaal 6 weken naar maximaal 12 weken; vergoeding van 0 naar 70% doorbetalen van salaris.
- Binnen Insite wordt een functionaliteit ingericht die het mogelijk maakt dat met ingang van januari 2020:
 - Vakantiegeld en/of eindejaarsuitkering in een maandelijks bedrag bij het salaris kan worden uitbetaald. Werknemers hebben de mogelijkheid om de huidige wijze van uitbetalen "als default" in te stellen.
 - Bovenwettelijk verlof, dat nog niet is verjaard, volledig of gedeeltelijk kan worden uitbetaald. Daarmee wordt de beperking van maximaal 1x de contracturen per week die nu nog verkocht kunnen worden, verruimd.
 - o Wettelijk verlof kan niet worden verkocht. Ook de eventuele wettelijke vakantie-dagen van voorgaande jaren niet. Het gestelde maximum voor verkoop van bovenwettelijk verlof in artikel 7 van de Regeling CAO a la carte (Bijlage 1 bij de MN CAO) komt daarmee te vervallen.

- Daarnaast kan in een kalenderjaar tot een maximum van 4 x het aantal contracturen per week verlof worden bijgekocht. Hierbij gelden de volgende spelregels:
 - o Aangekochte verlofuren worden uiterlijk afgerekend in de maand volgend op de maand waarin de aanvraag formeel is goedgekeurd.
 - o Gekochte verlofuren moeten bij voorkeur worden opgenomen in het kalenderjaar dat zij worden gekocht.
 Het verzoek om dagen te kopen wordt gedaan na overleg met de manager en zal alleen worden gehonoreerd als het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Ook het meenemen van uren naar het volgende kalenderjaar kan pas na voorafgaand overleg met de manager worden gehonoreerd.

5. Pensioenpremie bijdrage werkgever

Voor 2019 hebben partijen het volgende afgesproken:

- De pensioenpremie wordt vastgesteld op 26,2%.
- De premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd: 8% werknemer en 18,2% werkgever.
- De extra storting van 1,5 miljoen Euro als gevolg van de resultaatafhankelijke uitkering die bij de cao 2017/2018 is afgesproken is gedaan in 2018. Door deze extra storting wordt het opbouwpercentage in 2019 van 1,386% verhoogd naar 1,565% .

In het overleg is gesproken over de toekomstbestendigheid van de huidige MN pensioenregeling. Het pensioenfonds MN start een onderzoek hoe een meer toekomstbestendige pensioenregeling kan worden bereikt. Er zal tevens aandacht worden besteed aan de mogelijkheden die de pensioenregeling biedt als het gaat om vervroegde pensionering en de positie van jongere werknemers. Het streven is om de eerste resultaten van dit onderzoek in 2019 met de vakorganisaties te bespreken.

Vooruitlopend op de resultaten van het bovengenoemde onderzoek kunnen werknemers ook nu al gebruik maken van vervroegde pensionering. Voorafgaand aan de noodzakelijke aanpassing van het reglement zal over deze mogelijkheid en de bijbehorende voorwaarden gecommuniceerd worden met de werknemers.

Zodra de resultaten van het onderzoek met betrekking tot toekomstbestendigheid van de MN-pensioenregeling bekend zijn, zullen deze tussen cao-partijen worden besproken. Het streven is om deze resultaten indien mogelijk voor het einde van de looptijd van deze cao te delen met partijen.

6. Uitrusten feestdagen

Partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt of werknemers met een chronische aandoening, meer kansen krijgen op die markt. MN geeft aan dat zij rond de 30 mensen in dienst heeft met of een beperking of een chronische aandoening en voert daar al jaren een sociaal beleid voor uit, bv met aangepaste werkplekken, parkeerplekken, flexibele werktijden, collegiale opvang, etc. MN zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de cao het aantal werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt of chronische aandoening op 35 te krijgen c.q. te houden. Eind 2019 zullen partijen deze afspraak evalueren.

7. 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 werknemer 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. Voor nadere informatie ziet de website www.spaww.nl.

8. IOB

De evaluatie van het IOB wordt door een werkgroep bestaande uit MN, vakbonden en OR gedaan. De werkgroep doet aanbevelingen aan de cao-tafel. Doel van de evaluatie is te toetsen of de IOB-afspraken daadwerkelijk bijdraagt aan de bedoeling van cao-partijen bij het maken van deze afspraak: een bijdrage te leveren aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van werknemers van MN. De evaluatie zal worden meegenomen in de onderhandeling over de volgende cao.

9. Sociaal Plan

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen met elkaar in gesprek gaan om een nieuw sociaal plan per 1 januari 2020 af te spreken.

10. 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. Afgesproken is dat in het derde kwartaal van 2019 hierover een update wordt verzonden naar partijen.

11. Administratieve aanpassingen

Cao-partijen zijn enkele administratieve aanpassingen overeengekomen. Deze zijn opgenomen in bijlage 1.

12. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat MN voor 2019 op dezelfde grondslag als in 2018 de vakbondscontributie van werknemers vergoedt.

13. AWWN werkgeversbijdrage

MN betaalt met ingang van per 1 januari 2019 een vergoeding aan de vakorganisaties op basis van 1 maal de AWWN norm.

14. Studietoelagen

Partijen hebben afgesproken om met elkaar te verkennen op welke wijze bij MN Werken aan Perspectief kan worden ingevuld. Perspectief op persoonlijke ontwikkeling en performance, om met alle ontwikkelingen die er zijn buiten en binnen MN aan het werk te blijven. Hierbij zullen onder andere de gemaakte studietoelagen zoals bijvoorbeeld met betrekking tot het IOB, Next Me, hiermee samenhangende vernieuwing van de beloning op basis van beoordeling, generatie-

pact en andere instrumenten en arbeidsvoorwaarden worden betrokken. Geen kant-en-klaar pakket, maar ruimte om hier gezamenlijk verder invulling aan te geven en vernieuwing te realiseren.

Bijlage 9 Afspraken CAO 1 Januari 2020 tot en met 31 december 2020

1. M'N Plan (sociaal plan)

Partijen zijn een nieuw sociaal plan overeengekomen, te weten het M'N Plan. De belangrijkste punten zijn:

- M'N Plan heeft een looptijd van 3 jaar en loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.
- M'N Plan is een gemoderniseerd sociaal plan met de focus op werk naar werk met budget voor opleiding en begeleiding.
- Het Vangnet is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding 2019, wat tot 60 jaar wordt vermenigvuldigd met een factor van 1,65 en voor 60 jaar en ouder met factor 2. Er geldt een maximum uitkering van € 122.500,- bruto.
- Tevens is er sprake van een Aanvullend Vangnet onder bepaalde voorwaarden indien je na een jaar geen baan en/of inkomsten uit werkzaamheden hebt.

2. CAO looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 jaar en loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

3. Initiële loonsverhoging

De salarissen voor de cao worden gedurende de looptijd verhoogd:

- 1,25% structureel per 1 januari 2020
- 1,25 % incidenteel voor de werknemers die op 1 augustus 2020 in dienst zijn. Deze wordt bij het salaris van augustus uitgekeerd.

4. Werkkostenregeling 2020

MN is bereid om (zoals in 2019 ook is gedaan) een inspanningsverplichting op zich te nemen om de vrije ruimte van de werkkostenregeling ook in 2020 met instemming van de individuele werknemer te benutten, zodat werknemers in december een hoger netto salaris overhouden.

5. IOB verhoging

Partijen hebben afgesproken om het IOB jaarbedrag te verhogen van 400 euro naar 500 euro. Op deze manier ontvangen werknemers een individueel ontwikkelingsbudget van € 500 per jaar. Dit budget mag maximaal 5 jaar worden opgespaard en bedraagt dan in totaal ten hoogste € 2500.

6. Regeling Tijd- en plaats onafhankelijk werken

Partijen hebben afgesproken dat de regeling tijd- en plaats onafhankelijk werken wordt herzien. De regeling wordt uitgewerkt en afgestemd met de Ondernemingsraad van MN.

7. Pensioen

Voor 2020 hebben partijen het volgende afgesproken:

- De pensioenpremie wordt vastgesteld op 26,2%.
- De premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd: 8% werknemer en 18,2% werkgever.

Dit betekent dat het opbouwpercentage in 2020 1,266 % is.

In het overleg is uitgebreid gesproken over de toekomstbestendigheid van de huidige MN pensioenregeling. Het pensioenfonds MN is bezig met een onderzoek hoe een meer toekomstbestendige pensioenregeling kan worden bereikt. Cao-partijen worden nadrukkelijk betrokken vanuit hun verantwoordelijkheid in dit proces.

8. Vervroegde pensionering

Werknemers kunnen nu al gebruik maken van vervroegde pensionering. Dit is reeds opgenomen in het pensioenreglement.

9. Pensioenakkoord

Zodra het wettelijke kader van het pensioenakkoord bekend is, zal MN samen met vakorganisaties de mogelijkheid voor de regeling vervroegd uittreden (RVU) vormgeven. Daarnaast is er de intentie andere opties uit het akkoord nader te verkennen.

10. Duurzame Inzetbaarheid

Partijen maken een studie afspraak om in 2020 de opties te verkennen om dit thema vorm te geven binnen MN.

11. Korting zorgverzekering

De zorgverzekeraars bouwen hun korting langzaam af. MN heeft een partnership met CZ om vitaliteit maximaal te realiseren binnen MN.

12. Partnerverlof (WIEG)

Het geboorteverlof, dat wettelijk per 1 juli van dit jaar wordt verruimd, wordt volledig doorbetaald. Het gaat om een verlofregeling van maximaal zes weken die een partner bij geboorte van een kind kan opnemen. MN vult de UWV-uitkering van 70 procent van het maximum dagloon aan tot 100 procent van het salaris.

13. Modernisering cao

Partijen zijn overeengekomen de cao voor 2021 en verder zowel inhoudelijk als tekstueel te moderniseren.

14. Administratieve aanpassingen

Cao-partijen zijn enkele administratieve aanpassingen overeengekomen. Deze zijn opgenomen in bijlage 1.

15. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat MN in 2020 dezelfde grondslag voor FNV hanteert als voor De Unie.

Bijlage 10 Afspraken CAO 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022

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

Eenmalig € 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 1/3e werknemer en 2/3e 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 werknemers, 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer - 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 werknemer 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 werknemer. In beginsel biedt MN iedere werknemer 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 werknemer nadere afspraken over de datum waarop de werknemer alsnog gebruik kan maken van de overgangsmaatregel.
- Afbakening doelgroep: alle werknemers 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 werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.
3. Jaarlijks in december bepaalt de werknemer hoeveel uren hij/zij in de spaarpot stopt.
4. Bronnen Spaarsysteem:
 - Niet genoten verlofuren (met inachtneming van punt 5 hieronder)
 - Leeftijdsafhankelijke verlofuren (overgangsregeling voor werknemers die op 20 september 2011 in aanmerking komen voor de regeling)
5. De werknemer 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 werknemer
 - arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer 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 werknemer te benutten, zodat werknemers in december een hoger nettosalaris overhouden.

Vakbondscontributie

MN is bereid de vakbondscontributie van werknemers te vergoeden. Het aantal werknemers 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 werknemer 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.

Bijlage 11 Afspraken CAO 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023

1. Looptijd

De cao wordt overeengekomen voor de duur van 12 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2. Loon

- Eenmalige bruto uitkering in december 2022: € 1.500,-
In december 2022 ontvangen alle medewerkers die op 1 december 2022 in dienst zijn, een bruto uitkering van € 1.500,-. Hierbij maken we geen onderscheid tussen fulltime of parttime.
- Structurele loonontwikkeling 2023: 3% plus bruto € 110,- per maand
 - Per 1 januari 2023 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 3%;
 - En daarna worden per 1 januari 2023 de salarissen en salarisschalen ook verhoogd met bruto € 110,- (naar rato fte).

Dit betekent een structurele verhoging van 5% bij een bruto maandsalaris van € 5500.

Als het salaris bruto lager is dan € 5500 per maand dan is de verhoging procentueel gezien hoger dan 5%. Is het salaris hoger dan € 5500 per maand dan is verhoging procentueel lager dan 5%.

- Minimaal € 14,- per uur
MN betaalt iedere medewerker ten minste € 14,- bruto per uur.

3. Sociaal Plan

Het Sociaal Plan heeft nu een looptijd tot eind 2023. Overeengekomen is het Sociaal Plan ongewijzigd te verlengen tot en met 31 december 2024.

4. Betaald ouderschapsverlof

MN zal de wettelijke vergoeding bij betaald ouderschapsverlof (UWV betaalt tot 70% van het maximum dagloon gedurende 9 weken) aanvullen tot 80% van het feitelijke loon.

5. Overwerktoeslag op dagen door de week

De toeslag voor overwerk op een doordeweekse dag is nu de eerste 2 uur 35% en daarna 50%. Met ingang van 1 januari 2023 wordt dat 40% voor alle uren. De toeslag voor overwerk in het weekend blijft 100%.

Dit onderhandelingsresultaat is gesloten tussen De Unie en MN en niet met de FNV.

Aldus overeengekomen op 2 december 2022,

Den Haag / Culemborg



handtekeningen

www.mn.nl