

### Eindbod MSD CAO 2023-2024

De afgelopen maanden hebben de directie van MSD en de vakverenigingen FNV, CNV en NMP constructief onderhandeld over de nieuwe CAO. Op 15 november zijn we geëindigd met een voorstel dat de vakbonden met hun leden hebben besproken.

Op 23 november jl. zijn de onderhandelingen hervat. De vakbonden gaven aan dat het door MSD op 15 november genoemde bod niet toereikend was. Vervolgens heeft MSD uiteindelijk het aanbod op salarisstijging met nog eens 0,4% verruimd naar 5,4% in combinatie met een CAO met een looptijd van twee jaar en een extra eenmalig bruto bedrag van €1.000 in 2023. Dus 5,4% in 2023 en 2024 en daar bovenop een eenmalige uitkering in zowel 2022 als 2023 van €1.000 voor iedereen in het CAO bereik.

Met dit laatste aanbod heeft MSD de grens van haar ruimte bereikt, omdat dit leidt tot een totale toename op de loonkosten van 9,5% per jaar (salarisstijging, eenmalige uitkeringen en overige elementen zoals hieronder toegelicht). Dit betekent dat er bij hetgeen MSD nu geboden heeft er sprake is van een eindbod door MSD. Dit eindbod is onder de voorwaarde dat over de gehele CAO tekst overeenstemming wordt bereikt.

Het eindbod ziet er als volgt uit.

### Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 24 maanden en loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

### Salaris

MSD heeft een budget voor salarisstijging van 10,8% voor deze CAO vastgesteld, zijnde 5,4% per 1 april 2023 en 5,4% per 1 april 2024. De hoogte van de feitelijke verhoging per 1 april 2023 en per 1 april 2024 zal afhankelijk zijn van de individuele positie in de salarisschaal van MSD (merit matrix).

De merit matrix ziet er als volgt uit voor 2023\*:

| Positie binnen de schaal: | Onder het minimum<br>( < 74,1%) | 1e derde deel<br>(74,1 - 91,4%) | 2e derde deel<br>(91,4 - 108,6%) | 3e derde deel<br>(108,6 - 125,9%) | Boven het maximum*<br>( > 125,9%) |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Salarisverhoging:         | 8,10%                           | 6,75%                           | 5,40%                            | 3,78%                             | 2,70%                             |

*\*de definitieve percentages voor budget voor salarisstijging worden vastgesteld op basis van de verdeling van alle MSD medewerkers binnen de vijf cohorten.*

NB: Van alle collega's bevindt ca. 77% zich qua salarispositie binnen de van toepassing zijnde salarisschaal in het tweede tertiel of lager en ontvangt dus een meritaanpassing tussen 5,4% en 8,1%.

### Salarisschalen

Verhoging van de salarisschalen met 3% waardoor het salarisperspectief binnen alle schalen wordt verruimd.

### Eenmalige uitkeringen

Vanwege de uitzonderlijke economische situatie in 2022, die naar verwachting ook in 2023 nog nawerking zal hebben, is er voor twee momenten een uitkering van een eenmalig bedrag van 1.000 euro bruto voorgesteld voor alle medewerkers binnen CAO bereik (band 200 t/m 400). Voor medewerkers die parttime werken wordt dit berekend naar rato van het part time dienstverband percentage.

Het eerste eenmalige bruto bedrag wordt toegekend aan medewerkers die vóór of op 30 november 2022 in dienst zijn bij MSD. Dit bedrag zal betaalbaar worden gesteld met het salaris van de maand december 2022, uitgaande van overeenstemming met de vakbonden.

Een tweede eenmalig bruto bedrag wordt toegekend aan medewerkers binnen CAO bereik die vóór of op 30 november 2023 in dienst zijn bij MSD. Dit bedrag zal betaalbaar worden gesteld met het salaris van de maand december 2023.

De eenmalige bruto uitkeringen zijn niet-pensioengevend en dienen ook niet als extra grondslag van een bonus of enige andere vergoeding.

### Pensioenstelse

Om de pensioenopbouw gelijk te laten houden met de opbouw van 2022, is het nodig om de pensioenpremie te verhogen. MSD zal de 0,3% verhoging van de pensioenpremie voor haar rekening nemen, zodat de pensioenopbouw voor alle medewerkers gelijk blijft.

De bijstortingsregeling zoals die bekend is in de huidige CAO zal voor de gehele looptijd van MSD CAO 2023-2024 worden voortgezet.

Sociale partners zullen de verkenning en vormgeving voor de invulling van een nieuw pensioencontract voortzetten, waarbij als uitgangspunt het zogeheten Flexibele Pensioen Overeenkomst als voorkeursmodel wordt gehanteerd.

### Levensfasen beleid

Indachtig de analyse van de werkgroep duurzame inzetbaarheid/levensfase beleid, zal MSD verschillende middelen die gericht zijn op bredere inzetbaarheid van alle medewerkers, ongeacht leeftijd, waar redelijkerwijs mogelijk gaan implementeren vanaf 2023.

Een verlofspaarregeling wordt door vakorganisaties en MSD gezien als een extra mogelijkheid voor medewerkers om in te zetten voor duurzame inzetbaarheid in de verschillende levensfasen (sabbatical, eerder stoppen met werken, omscholing etc.). In de eerste helft van 2023 wordt de mogelijkheid hiertoe samen met de vakbonden nader uitgewerkt. MSD en de vakbonden zullen in dit overleg de wettelijk toegestane mogelijkheden verkennen.

### Verhoging consignatievergoeding

De consignatievergoeding zal per 1 januari 2023 worden verhoogd. De nieuwe vergoedingstabel wordt dan als volgt:

| Tussen                      | Maandag t/m Vrijdag | Zaterdag en Zondag | Feestdag |
|-----------------------------|---------------------|--------------------|----------|
| <b>7:00-22:00 (per uur)</b> | € 1,75              | € 2,25             | € 3,00   |
| <b>22:00-7:00 (per uur)</b> | € 3,00              | € 3,50             | € 4,00   |

### Aanvullend geboorteverlof

Voor de niet bevallende partner, vult MSD per 1 januari 2023 wettelijk aanvullend geboorteverlof aan tot 100% van het salaris en wijkt hiermee in positieve zin af van de wet. Dit betekent concreet, dat de partner door het reeds bestaande geboorteverlof én het aanvullend geboorteverlof vanaf januari 2023 totaal 6 weken recht krijgt op doorbetaling van het volledige salaris.

### RVU voor medewerkers in ploegendienst

Gedurende de loop van deze CAO biedt MSD aan medewerkers die werkzaam zijn in een minimaal tweeploegendienst én die in 2023 of 2024 binnen drie jaar hun AOW gerechtigde leeftijd bereiken, de mogelijkheid om voor de duur van de MSD CAO 2023-2024 eerder te stoppen met werken. In het kort houdt deze regeling in dat medewerkers die van de regeling gebruik maken een bedrag van € 22.164 euro bruto per jaar (bedrag 2022) krijgen als ze 1 tot 3 jaar eerder stoppen met werken. De werkgever betaalt dat bedrag ineens. Medewerkers die korter dan 1 jaar voor de AOW datum stoppen krijgen het bedrag naar rato van het aantal maanden dat er eerder wordt gestopt. Medewerkers die hier gebruik van willen maken moeten minimaal 5 jaar -inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode- in minimaal tweeploegendienst gewerkt hebben.

Een in te stellen commissie zal uiteindelijk per individu beoordelen of er al dan niet van de RVU gebruikt gemaakt kan worden. Het aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de RVU regeling is per kalenderjaar gemaximeerd op 10.

Er mag in ieder geval géén gebruik worden gemaakt van RVU bij:

- Aantoonbaar disfunctioneren
- Structureel ziekteverzuim of andere niet-leeftijdsgelateerde kwesties (bijv. arbeidsongeschikt)
- Reorganisatie waarbij obv objectieve criteria er leeftijdsonafhankelijk ontslag plaatsvindt (ook voor deze werknemer)
- Plaatsmakersregeling of vertrekregeling op basis van objectieve, niet leeftijdsgelateerde criteria

De regeling zal te allen tijde moeten passen binnen de fiscaal toegestane kaders voor zo'n regeling, zodat geen extra heffing of extra kosten volgen voor MSD. Dit zal door de in te stellen commissie moeten worden beoordeeld.

#### Permanente dialoog

MSD heeft de toezegging gedaan dat er gedurende de looptijd van de CAO over een of meerdere arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen uitraag gedaan zal worden onder alle medewerkers.

#### Participatiewet

MSD zal zich blijven inzetten om medewerkers in het kader van de participatiewet conform wetgeving een kans te bieden. Streven is 15 participatiewet collega's per jaar.

#### WGA-premies

De huidige afspraken worden gecontinueerd.

#### Fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de eindejaarsuitkering en ook dit is een continuering van afspraken

#### EVC (Erkenning van Verworven Competenties)-trajecten

MSD zal medewerking blijven verlenen aan verzoeken van de werknemer om een EVC-traject te starten.

#### AWVN regeling

Deze bijdrage van MSD zal voor de looptijd van de cao worden voortgezet.

Tot slot heeft MSD de toezegging gedaan om een tweetal niet-cao onderwerpen aan te passen:

Reiskostenvergoeding: per 1 januari 2023 stijgt de fiscale vrijstelling naar een bedrag van € 0,21 per gereisde kilometer, MSD zal het huidige bedrag van € 0,19 aanpassen naar € 0,21. Tevens zal de tegemoetkoming in de woon-werkverkeer reiskosten op basis van een maximale afstand van 25 kilometer verhoogd worden naar maximaal 35 kilometer.

Thuiswerkvergoeding: wanneer per 1 januari 2023 de fiscale vrijstelling voor een thuiswerkdag van € 2,00 naar € 2,13 stijgt, dan zal MSD het huidige bedrag aanpassen naar € 2,13.

Dit zal in het Handboek Personeelsregelingen worden aangepast ingaande 1 januari 2023.

#### Vervolg:

We nemen aan dat dit eindbod door de vakbonden ter stemming wordt voorgelegd aan hun leden; we hopen dat dat met positief dan wel neutraal advies vanuit de vakbonden gebeurt. MSD streeft naar een breed draagvlak en daarmee een overeenkomst met alle vakbonden. Indien een meerderheid van de leden van een vakbond voor dit eindbod stemt, zal er per 1 januari 2023 een nieuwe CAO van kracht zijn. Bij een minderheid van positieve stemmen zal er een CAO-loze periode starten, waarbij de huidige (dan verlopen) CAO doorloopt (ook wel "nawerking" genoemd).

Dat betekent dat de afspraken uit de huidige CAO blijven gelden totdat er alsnog een nieuwe CAO wordt afgesloten. Tot die tijd zijn er over loonsverhogingen en een aantal andere onderwerpen geen bindende afspraken. Ook bestaat er in een CAO-loze periode geen aanspraak op de eenmalige uitkeringen uit ons eindbod.

We vertrouwen erop met dit eindbod tot overeenstemming over de nieuwe CAO te kunnen komen.

Namens de onderhandelingsdelegatie, 28 november 2022,

.....  
Ad Koning  
Executive Director Human Resources MSD Nederland

.....  
Philip Grose  
Bestuurder MSD Animal Health

.....  
Joost van Zutven  
Bestuurder MSD Biotech

.....  
Frank Mattijssen  
Executive Director Finance MSD Nederland