

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Zwischen _____ (Arbeitgeber)

und Herrn/Frau _____ Pers.Nr. _____ (Mitarbeiter)

wird in Abänderung des bestehenden Dienstvertrages*) die Umwandlung von Arbeitsentgelt in betriebliche Altersversorgung vereinbart.¹

Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht,

- wird diese Entgeltumwandlungsvereinbarung in Ergänzung zu der bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen.
- ersetzt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung.

I. Umwandlungsbetrag

Hinweise:

Handelt es sich um eine nach § 10a, 82 ff. EStG geförderte Versorgung, ist zu beachten, dass um die staatlichen Zulagen in voller Höhe zu erhalten, der jährliche Beitrag 4 % des Vorjahres-Bruttogehalts (maximal 2.100 EUR) abzüglich gezahlter staatlicher Zulagen, mindestens jedoch 60 EUR betragen muss. Wird dieser Beitrag nur teilweise erbracht, werden auch die staatlichen Zulagen nur in anteiliger Höhe geleistet.

Möchte der Mitarbeiter stets die vollen staatlichen Zulagen erhalten, ist jährlich zu prüfen, ob eine Anpassung dieser Vereinbarung (z. B. aufgrund einer Veränderung des Gehalts oder Wegfall einer Kinderzulage) erforderlich ist. In diesem Fall ist die geänderte Beitragshöhe vom Mitarbeiter an den Versorgungsträger und den Arbeitgeber zu melden. Dadurch wird diese Vereinbarung entsprechend abgeändert.

Sofern der Versorgungsträger nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes staatliche Altersvorsorgezulagen oder den erfolgten Sonderausgabenabzug aus dem Versorgungsverhältnis zurückzahlen oder einbehalten muss, reduziert sich die Versorgung und der in der Bescheinigung über die Versorgung genannte Betrag entsprechend.

Folgende Entgeltbestandteile werden in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

- Laufendes Arbeitsentgelt**,
erstmals zum _____, in Höhe von 1/____ jährlich / monatlich _____ EUR, bzw. in Form einer einmaligen Zuzahlung in Höhe von _____ EUR
- Vermögenswirksame Leistungen oder** **Altersvorsorgewirksame Leistungen**
erstmals zum _____, in Höhe von 1/____ jährlich / monatlich _____ EUR, bzw. in Form einer einmaligen Zuzahlung in Höhe von _____ EUR
- _____ (**Sonderbezüge**, z. B. Einmalzahlungen, zusätzliches Urlaubsgeld, Zuschläge, Mehrarbeitsvergütungen als variable Entgeltbestandteile),
erstmals zum _____, in Höhe von 1/____ jährlich / monatlich _____ EUR, bzw. in Form einer einmaligen Zuzahlung in Höhe von _____ EUR

*) Ggf. auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung und des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen.

¹ Die im Rahmen des Versorgungswerkes MetallRente im Durchführungsweg **Direktversicherung** vorgesehene betriebliche Altersversorgung wird über ein Konsortium von Versicherungsunternehmen durchgeführt. Das Konsortium besteht aus den Versicherungsgesellschaften Allianz Lebensversicherungs-AG (Federführer), R+V Lebensversicherung AG, ERGO Lebensversicherung AG und Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland.

Die im Rahmen des Versorgungswerkes MetallRente im Durchführungsweg **Pensionsfonds** vorgesehene betriebliche Altersversorgung wird über ein Konsortium von Pensionsfonds durchgeführt. Das Konsortium besteht aus den Pensionsfondsgesellschaften Allianz Pensionsfonds AG (Federführer), ERGO Pensionsfonds AG, R+V Pensionsfonds AG und Swiss Life Pensionsfonds AG.

und ggf. **zusätzlich**

- Überstundenentgelt**,
erstmals zum _____, in Höhe eines Betrages von _____ EUR bzw. _____ % des monatlichen Überstundenentgelts, bzw. in Form einer einmaligen Zuzahlung in Höhe von _____ EUR (mindestens 200 EUR jährlich – Überstundenbaustein)²

II. Arbeitgeberzuschuss

Der Arbeitgeber leistet einen Arbeitgeberzuschuss

- auf freiwilliger Basis, da er an die Tarifverträge für die M+E-Industrie gebunden ist oder diese Tarifverträge aufgrund des Arbeitsvertrags gelten,
oder
 auf gesetzlicher Basis.

Der Umwandlungsbetrag erhöht sich entweder um

- einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ EUR bzw. von _____ % des Umwandlungsbetrages. Der Arbeitgeberzuschuss wird auf einen ggf. zukünftig auf gesetzlicher und/oder tarifvertraglicher Grundlage verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet. Er wird nur so lange gewährt, wie der Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und diese Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht.
oder
 einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Sozialversicherungsersparnis von _____ EUR. Der Arbeitgeberzuschuss wird auf einen ggf. zukünftig auf gesetzlicher und/oder tarifvertraglicher Grundlage verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet. Er wird nur solange und soweit gewährt, wie der Arbeitgeber im Einzelfall durch die Umwandlung von Entgeltbestandteilen Sozialversicherungsbeiträge spart. Entfällt der Arbeitgeberzuschuss ganz oder teilweise, wandelt der Mitarbeiter künftiges laufendes Entgelt um einen zusätzlichen Betrag in Höhe des wegfallenden arbeitgeberfinanzierten Beitrages um, so dass der Beitrag zu der Versorgung insgesamt gleich bleibt.

Es besteht bereits eine Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurde und der Arbeitgeber leistet den ab 01.01.2022 gesetzlich verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss freiwillig mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung erstmals zum _____. Dieser Arbeitgeberzuschuss wird zur Finanzierung einer Berufsunfähigkeitsversicherung³ verwendet:

- MR.BUZ-R im Tarif E-BU (ergänzende Berufsunfähigkeitsversicherung zu einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung bei MetallRente)
oder
 MR.BU-R im Tarif S-BU (selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung ohne bestehende betriebliche Altersversorgung bei MetallRente)⁴.

III. Dynamisierung

Der sich aus Ziffer I und ggf. Ziffer II ergebende Gesamtbeitrag erhöht sich jedes Jahr automatisch wie folgt:⁵

- Der Betrag erhöht sich jährlich im selben Verhältnis wie die geltende Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung (West)⁶.
 Der Betrag erhöht sich um _____ EUR bzw. _____ % des Vorjahresbetrages.

² Wird der jährliche Mindestbetrag nicht erreicht, wird mit dieser Vereinbarung im betreffenden Jahr kein Überstundenentgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt.

³ Der Abschluss MR.BUZ-R ist ausschließlich in der MetallRente-Direktversicherung möglich. Wenn ein Arbeitgeber bisher nur MetallRente-Pensionskasse und/oder MetallRente-Pensionsfonds anbietet, ist der Abschluss eines Nachtrages zur Arbeitgebererklärung (GV--M0280Z0) erforderlich.

⁴ Voraussetzung ist die Abgabe einer Arbeitgebererklärung (GV--M0200Z0).

⁵ Die steuerlichen Fördergrenzen (siehe steuerliche Hinweise) sind zu beachten.

⁶ Bei E-BU oder S-BU ist keine BBG-Dynamik vorgesehen.

Der zusätzliche Beitrag (aus der Dynamisierung) wird

- ausschließlich vom Mitarbeiter finanziert
- anteilig nach Finanzierungsquote (Verhältnis Entgeltumwandlung – Arbeitgeberfinanzierung) gemeinsam von Mitarbeiter und Arbeitgeber getragen.

Der Mitarbeiter wandelt dazu zusätzlich laufendes Arbeitsentgelt um.

IV. Durchführungsweg, steuerliche Förderung und Vorsorgekonzept

Das umgewandelte Entgelt wird in folgenden Durchführungsweg eingebracht:

- MetallRente-Direktversicherung**
- MetallRente-Pensionsfonds**

Die Beiträge zum Versorgungsträger sollen wie folgt versteuert werden:

- § 3 Nr. 63 EStG
- § 10a, § 82ff. EStG („Riesterförderung“)

Wesentliche Informationen über die Modalitäten der von uns ausgewählten Vorsorgekonzepte sind auf der folgenden Homepage abrufbar:

<https://www.firmenonline.de/dokumente-metallrente>

V. Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter hat bezogen auf den Entgeltumwandlungsteil einen unwiderruflichen Anspruch (Bezugsrecht) auf die Versicherungs-/Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versicherungs-/Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung, das Bezugsrecht bzgl. des arbeitgeberfinanzierten Teils der Versorgung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versicherungs-/Versorgungszusage, ergänzt durch die Versorgungs-/Versicherungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versicherung/Versorgung aushändigt.
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden – auch bezogen auf einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss – so lange gezahlt, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Die Versicherung kann beitragsfrei gestellt werden. Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungs-/Versorgungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – zahlen; andernfalls wird die Versicherung/ Versorgung beitragsfrei gestellt. Besteht eine versicherungsvertragliche Option auf eine befristete Aussetzung der Beitragszahlung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und wird diese vom Arbeitgeber ausgeübt, bleibt der Versicherungsschutz auch ohne Beitragszahlung durch den Mitarbeiter in voller Höhe erhalten. Einzelheiten ergeben sich aus den Versicherungsbedingungen.
Nach Beendigung der entgeltlosen Dienstzeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.
3. Der Mitarbeiter ist an die Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich. Möchte er nach Ablauf der 12 Monate andere Entgeltbestandteile oder gar nicht mehr umwandeln, muss der Mitarbeiter dies rechtzeitig anzeigen, so dass der Arbeitgeber entsprechend der bei ihm üblichen Änderungszeiträume die Entgelte anpassen kann. Werden keine Entgeltbestandteile mehr umgewandelt, wird die Versicherung/Versorgung beitragsfrei gestellt. Erfolgt keine rechtzeitige Anzeige der Änderungswünsche, gilt die Umwandlungsvereinbarung weiter und der Mitarbeiter ist für weitere 12 Monate an die getroffene Entscheidung gebunden.
4. Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.

5. Eine zwischen den Vertragsparteien bereits bestehende Versorgungsregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. In diesem Falle werden die Parteien eine Regelung treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten gleich oder möglichst nahe kommt.

VI. Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er folgende Punkte zur Kenntnis genommen hat:

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungs-/Versorgungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass nur ein unter den eingezahlten Versicherungs-/Versorgungsbeiträgen vorhandener Versicherungs-/Versorgungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) rätierlich auf mindestens die ersten fünf Jahre verteilt werden, und bei Kündigung (§§ 168, 169 VVG) bzw. bei Beitragsfreistellung (§ 165 VVG) ggf. noch ein angemessener Stornoabzug erfolgt. Der Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
2. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt (z. B. in entgeltlosen Dienstzeiten oder im Falle privater Fortführung), vermindern sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages; der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherungen (z. B. Absicherung von Berufsunfähigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten [Aktiv-Baustein]) ggf. ganz entfallen.
3. Die einer Pensionsfondsversorgung zugrunde liegenden Pensionspläne sehen die grundsätzliche Möglichkeit vor, im Leistungsfall anstelle einer lebenslangen Rente 100 % Kapital zu erhalten (Kapitalwahlrecht). Wird die Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG genutzt, ist die Ausübung dieses Wahlrechts zulagenschädlich und es sind sämtliche für den Vertrag erbrachten Zulagen und ggf. erhaltene Sonderausgaben zurückzuzahlen. Dies führt zu einer reduzierten Leistung aus dieser Pensionsfondsversorgung.
4. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber oder mit privaten Beiträgen weiterführen. Nicht möglich ist es nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 2 BetrAVG), beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis den Vertrag aufzulösen oder in sonstiger Weise über die Werte vorzeitig wirtschaftlich zu verfügen. Der Arbeitgeber macht bei der Metall-Rente-Direktversicherung von der Möglichkeit der Anspruchsbegrenzung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG Gebrauch.
5. Wird die Versorgung über den Pensionsfonds durchgeführt, erklärt sich der Mitarbeiter mit seiner Unterschrift damit einverstanden, dass die Beiträge für die Insolvenzversicherung beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) aus den Erträgen des Pensionsfonds entnommen werden⁷.
6. Je nach gewähltem Tarif werden im Todesfall Leistungen fällig. Es dürfen nur bestimmte Personen begünstigt werden (BMF-Schreiben vom 12.08.2021 Rdnr. 4). Sind keine mitversicherten Personen vorhanden, werden im Todesfall Leistungen an folgende Personen in der genannten Reihenfolge erbracht:
 - a) Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner
 - b) Kinder im Sinne des Einkommensteuergesetzes bis zu einem bestimmten Alter
 - c) Lebensgefährten bzw. nicht eingetragene Lebenspartner, die mit dem Mitarbeiter einen gemeinsamen Wohnsitz und Haushaltführung haben und in einer separaten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber namentlich benannt wurden
 - d) an beliebige Dritte, wenn keine der unter a) bis c) genannten Hinterbliebenen vorhanden sind, einmalig ein angemessenes Sterbegeld (derzeit max. 8.000 EUR, wobei diese Grenze für die Summe der Leistungen aus allen bestehenden Versorgungen gilt). Voraussetzung für Sterbegeldzahlungen an beliebige Dritte ist, dass die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt wird.

⁷ Der Arbeitgeber ist gemäß § 10 BetrAVG verpflichtet, Beiträge zur Insolvenzversicherung an den PSVaG zu entrichten. Es wird mit dem Pensionsfonds vertraglich vereinbart und der Pensionsfonds dazu bevollmächtigt, die Beiträge für die Insolvenzversicherung zu zahlen. **In der Anwartschaftsphase werden die Beiträge durch Verkauf von Anteilseinheiten vom Pensionsfonds gezahlt, soweit die Mindestleistung nicht berührt ist und die Beiträge für den biometrischen Risikoausgleich geleistet werden können. In der Rentenphase wird der vom Pensionsfonds erwirtschaftete Überschuss, an dem der Pensionsfonds nach Maßgabe des Pensionsplans die Versorgungsverhältnisse beteiligt, unter Berücksichtigung der Kosten der Insolvenzversicherung festgelegt.** Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus dem Pensionsplan.

7. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den **vollen** allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen. Bei einer Kapitaleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme. Für freiwillig in der GKV versicherte Rentner gelten diese Regelungen ebenso, Besonderheiten sind grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Entsprechend der Versicherung in der KVdR sind von den Rentnern die Beiträge zur gesetzlichen Pflegekasse allein zu tragen. Dies gilt nicht, wenn die Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG in Anspruch genommen wird. Der Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
8. Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung und ggf. anderen Sozialleistungen (insbesondere des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen. Liegt eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (oder einer privaten Krankenversicherung) vor, kann eine Entgeltumwandlung dazu führen, dass wieder eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt. Dies gilt nicht, wenn die Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG in Anspruch genommen wird.
9. Für die Überschussverwendung im Rentenbezug gibt es unterschiedliche Systeme. Wird die Überschussverwendungsart „**Überschussrente**“ vorgesehen, ist folgendes zu beachten: Bei dieser Verwendungsart sind bereits zum Rentenbeginn mögliche, nicht garantierte Überschüsse in die Rente eingerechnet. Entwickelt sich die Überschussbeteiligung nicht wie prognostiziert, kann dies dazu führen, dass die Rente zeitweise nicht weiter ansteigt oder sogar sinkt, jedoch nie unter die zu Rentenbeginn garantierten Leistungen. Die Höhe der Überschüsse hängt vor allem von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt, dem Risikoverlauf und den Kosten ab.
10. Wurde eine kapitalmarktnahe Versorgung (Chanceprodukt bei MetallRente-Direktversicherung bzw. MetallRente-Pensionsfonds) abgeschlossen, gilt Folgendes: Diese Produkte bieten im Vergleich zur klassischen Rentenversicherung höhere Renditechancen durch einen größeren Investitionsanteil in dynamische Anlagewerte; beinhalten auf der anderen Seite aber auch höhere Risiken. Der Mitarbeiter hat damit die Chance, im Falle von Kurssteigerungen eine höhere Rente als bei der klassischen Rentenversicherung zu erzielen. Der Mitarbeiter trägt aber auch im Falle von Kursrückgängen das Risiko, lediglich die garantierte Mindestrente zu erhalten. Der Arbeitgeber übernimmt grundsätzlich keine Verantwortung dafür, dass eine positive Wertentwicklung erfolgt bzw. die Rendite der Versorgung über derjenigen einer klassischen Rentenversicherung liegt. Dem Mitarbeiter sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung bewusst.
11. Die allgemeinen rechtlichen Hinweise (steuerliche Hinweise und Hinweistexte im Angebot) sind vom Mitarbeiter zur Kenntnis genommen worden.

Ort/Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum

Unterschrift des Mitarbeiters

Steuerliche Hinweise

Die folgenden Hinweise sollen die wichtigsten praktischen Fälle abdecken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei Zweifelsfragen wird die Konsultation eines steuerlichen Beraters empfohlen.

- § 3 Nr. 63 EStG

Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder für eine Direktversicherung sind beim Arbeitnehmer einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (grundsätzlich: Steuerklasse I – V) gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für die alten Bundesländer (BBG DRV/West) nicht übersteigen. Dieser Höchstbetrag verringert sich um die Zuwendungen, auf die im selben Kalenderjahr die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG (alte Fassung) angewendet wird. Beiträge bis zu 4 % der BBG DRV/West sind von den Beiträgen zur Sozialversicherung befreit. Für einen darüber hinausgehenden Betrag besteht keine Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung. Die Leistungen, die auf geförderten Beiträgen beruhen, sind als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG voll zu versteuern.

- § 10a EStG („Riester-Förderung“)

Die besondere steuerliche Förderung von Beiträgen zu Versicherungen, die die entsprechenden Anforderungen an Altersvorsorgeverträge erfüllen, können **Pflichtversicherte in der DRV** oder **der gesetzlichen Alterssicherung der Landwirte** ab dem 01.01.2002 erhalten.

Jedem Begünstigten steht die **Grundzulage** (§ 84 EStG) und ggf. eine **Kinderzulage** (§ 85 EStG) zu. Die volle Grund- und Kinderzulage wird gewährt, wenn ein **Mindesteigenbeitrag** (§ 86 EStG) gezahlt wird. Die gewährte Zulage wird von der Finanzverwaltung direkt auf die Versicherung überwiesen. Für die Ermittlung der Zulage werden Beiträge zu maximal zwei Verträgen berücksichtigt.

Ggf. ist eine Förderung im Rahmen von jährlichen Höchstbeträgen auch durch einen zusätzlichen **Sonderausgabenabzug** möglich (§ 10a Abs. 1 und 2 EStG). Hierbei kommt es auf die individuellen steuerlichen Gegebenheiten beim Arbeitnehmer an.