



Collectieve Arbeidsovereenkomst 2020

Ten behoeve van de medewerkers van
Nokia Solutions and Networks in Nederland





Partijen

FNV ICT, vertegenwoordigd door de heer Bob Bolte, bestuurder

VHP2, vertegenwoordigd door de heer Jörg Sauer, adviseur arbeidsverhoudingen

en

Nokia Solutions and Networks Nederland B.V., vertegenwoordigd door de heer Stef van Aarle, managing director en de heer Axel Kruse, country HR manager

Nokia Solutions and Networks B.V., vertegenwoordigd door de heer Ton van der Geest, bestuurder en de heer Axel Kruse, country HR manager

zijn een nieuwe CAO overeengekomen, met onderstaande afspraken.

Bij de totstandkoming van deze CAO heeft de OR van de onderneming hierbij een sterk ondersteunende rol gespeeld.



Artikel 1. Definities en werkingsfeer

Definities:

Medewerkers

medewerk(st)ers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Nokia Solutions and Networks Nederland B.V. of Nokia Solutions and Networks B.V.

Onderneming

de juridische entiteiten Nokia Solutions and Networks Nederland B.V. en Nokia Solutions and Networks B.V.

Ten overvloede vermelden wij dat de juridische entiteit Alcatel- Lucent Nederland B.V. per 1 januari 2018 door middel van fusie is opgegaan in Nokia Solutions and Networks Nederland B.V. en de juridische entiteit Nokia Solutions and Networks Finance B.V. per 1 december 2019 door middel van fusie is opgegaan in Nokia Solutions and Networks B.V.

1.1. Looptijd

De overeenkomst gaat in op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2020, zonder dat opzegging is vereist.

1.2. Toepassing

De in deze overeenkomst vervatte afspraken zijn van toepassing op alle medewerkers van de onderneming.

1.3. Uitsluiting

Deze overeenkomst is niet van toepassing op medewerkers van wie de functie is ingedeeld in de zgn. executive jobgrades van Nokia. De artikelen 2, 3, 4.3, 5, 6 en 7 zijn echter wel op hen van toepassing.



1.4 Procedureafspraken

Partijen verplichten zich tot overleg, wanneer de afspraken uit een voorgaande CAO van de onderneming en/of haar rechtsvoorgangers niet correct in de Bijlages zijn beschreven. Het streven is, de OR door middel van tripartite-overleg hierbij te betrekken.

Artikel 2. Salaris, Total Target Cash

Medewerkers binnen de onderneming ontvangen een inkomen, bestaande uit een bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld, en een ontarget te verdienen jaarlijks variabel inkomen, tezamen Total Target Cash (TTC) genoemd.

De hoogte van het te verdienen ontarget variabel inkomen hangt samen met de aard van het werk (sales, non-sales, senior management); de te behalen doelstellingen daarbij worden waar mogelijk geïndividualiseerd. Zwaardere verantwoordelijkheden leiden tot hogere ontarget variabele inkomens; daarbij worden streefpercentages vastgelegd (een vast % van het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld).

De uiteindelijke uitbetaling van variabel inkomen is zowel afhankelijk van de mate waarin de medewerker zijn doelstellingen behaalt, met inachtneming van de mate waarin Nokia haar wereldwijde ondernemingsresultaten heeft behaald.

2.1. Salarisbudget en collectieve verhogingen

Voor TTC-verhogingen bedraagt het budget een percentage van de loonsom; dit percentage is (tenminste) het structurele percentage waarmee in het betreffende kalenderjaar de salarissen in de CAO ICK collectief wordt verhoogd voor 2020 alleen tot een maximum van 2,35% , voor medewerkers die per 1 maart 2020 in dienst van de onderneming zijn. Van dit budget zal 1% worden gebruikt voor collectieve verhogingen. De toepassingsdatum van deze collectieve verhoging is gelijk aan de toepassingsdatum van de collectieve verhogingen in de CAO ICK. Het eventuele meerdere TTC-budget zal als pay-for-performance worden aangewend voor individuele TTC-verhogingen, via de binnen Nokia gebruikelijke processen en tijdslijnen.

Voorts ontvangen alle medewerkers met een actief dienstverband op 1 maart 2020 een eenmalige uitkering van EUR 150,- netto (op basis van fulltime) uit te betalen in april 2020.



2.2. Salary ranges

De binnen de onderneming voor Nederland geldende salary ranges zijn van toepassing. Deze salary ranges kunnen aan de hand van benchmarks en (verwachte) marktontwikkeling jaarlijks worden geïndexeerd. Wanneer de jaarlijkse indexatie van deze ranges lager is dan de structurele CAO-verhoging van dat jaar, zal voor deze specifieke indexatie – een instemmingsaanvraag bij de OR worden ingediend.

De salary ranges zijn ingericht op basis van Total Target Cash (TTC).

Artikel 3. Benefits welke deel uitmaken van CAO-overleg: pensioen en arbeidsongeschiktheid

3.1. Pensioenregeling

De onderneming heeft een pensioenregeling op basis van een beschikbaar premiestelsel. De richtleeftijd voor de pensioenleeftijd is per 1 januari 2018 conform de wet verhoogd naar 68 jaar.

De pensioeninleg wordt berekend over de pensioengrondslag (zijnde het vaste salaris plus vakantiegeld tot een maximum minus de franchise). De maximum pensioengrondslag voor 2020 bedraagt EUR 110,111,-- ; de franchise voor 2020 bedraagt EUR 14.167,--

De per 1 januari 2018 van kracht zijnde pensioenovereenkomst is terug te vinden in Bijlage 1.

De medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling met uitzondering van medewerkers die wegens erkende gemoedsbezwaren hiervan zijn vrijgesteld.

Standaard is sprake van een eigen bijdrage van de medewerker voor de pensioenpremie, welke voor 2020 wederom is vastgesteld op 3% van de pensioengrondslag.

De standaard medewerkersbijdrage ter financiering van de pensioenregeling is 3% van de pensioengrondslag per jaar en wordt in maandelijkse termijnen op het salaris ingehouden. De medewerker krijgt ten minste ieder jaar de keuze de eigen bijdrage hoger of lager dan de standaard vast te stellen. Daarmee krijgt de deelnemer nog een extra mogelijkheid de hoogte van het uiteindelijke pensioen te beïnvloeden.

Het nabestaandenpensioen, ANW-hiaat en premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid zijn meeverzekerd, voor het geval de medewerker voor de pensioendatum onverhoopt komt te overlijden of arbeidsongeschikt wordt.



3.2. WIA-hiaat

Het zgn. WIA-hiaat pensioen wordt separaat verzekerd. Deze hiaatverzekering omvat zowel de WGA-aanvulling, WGA-excedent en de IVA-excedent.

Voor 2020 is deze verzekering ondergebracht bij AEGON Schadeverzekering N.V..

3.3. Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

Medewerkers worden in de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid (ziekmelding) 100% doorbetaald; in de daaropvolgende tweede 52 weken wordt 70% (bij onvoldoende medewerking tot re-integratie) tot 100% (voldoende medewerking bij re-integratie) doorbetaald.

Artikel 4: Werktijden en verlof

4.1. Standaard werktijd en Arbeids Duur Verkorting (ADV)

De standaard fulltime werkweek bedraagt 40 uur (5 dagen, elk 8 uur per dag excl. ½ uur lunchpauze). Als gevolg hiervan heeft een medewerker op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. Bij een parttime dienstverband worden de werkweek en de ADV-uren pro rato berekend. De mogelijkheid bestaat om jaarlijks maximaal 5 zgn. collectieve ADV-dagen ("brugdagen") vast te stellen via bedrijfsoverleg.

- De werknemer heeft op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) en op de wijze als daar is bepaald recht op vermindering van de arbeidsduur. De werknemer kan in afwijking van de Wfw op dit recht ook een beroep doen indien de werkgever minder dan 10 werknemers heeft.

4.2. Overwerk, ploegendienst, consignatie

Deelname aan overwerk, ploegendienst, consignatie kan verplicht worden tenzij:

- de werknemer jonger dan 18 jaar is of 55 jaar of ouder
- de werknemer wegens zijn gezondheid of zwaarwegende omstandigheden niet in staat is over te werken. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer tot het verrichten van overwerk moet de werknemer, zo mogelijk met inschakeling van de



bedrijfsarts, een medische verklaring overleggen. In geval van zwaarwegende omstandigheden vindt overleg plaats met HR.

Onverlet de bovengenoemde uitzonderingen kan deelname aan overwerk, ploegendienst of consignatie in overleg afgesproken worden

In Bijlage 2 is omschreven wanneer sprake is van overuren, stand-by-diensten, reizen en verschoven uren, en welke vergoedingen daarvoor zijn afgesproken. Voorts staan in deze Bijlage ook specifieke overgangsmaatregelen voor voormalig medewerkers van Nokia.

4.3. Verlof en bijzonder verlof

De fulltime medewerker heeft - ongeacht leeftijd - recht op 27 verlofdagen per jaar. Hiervan zijn uitgezonderd de voormalig Alcatel medewerkers geboren voor 1 januari 1959; voor hen geldt een jaarlijks recht van 25 verlofdagen en specifiek overeengekomen overgangsmaatregelen.

De bestaande rechten m.b.t. seniorenverlof voor voormalig Siemens medewerkers geboren voor 1 januari 1958 worden gecontinueerd. Tevens worden de bestaande rechten m.b.t. seniorenverlof van alle overige voormalig Nokia medewerkers gecontinueerd.

De bovengenoemde overgangsmaatregel en bestaande rechten staan beschreven in Bijlage 3a.

Elke voormalig Alcatel Lucent medewerker die vanaf 1 januari 2020 25 jaar of meer in dienst is en geen recht heeft op seniorendagen uit hoofde van een van bovengenoemde overgangsmaatregelen, heeft recht op 1 extra verlofdag per jaar.

Tevens ontvangen voormalig Alcatel Lucent medewerkers in het jaar dat ze 25 jaar in dienst zijn, eenmalig 4 extra verlofdagen voor dat jaar.

Het met ingang van 1 januari 2020 geldende bijzonder verlof is omschreven in Bijlage 3b.

Artikel 5. Geharmoniseerde benefits

Met ingang van 1 januari 2018 gelden voor alle Nokia medewerkers geharmoniseerde benefits. Een overzicht van de relevante geldende benefits is terug te vinden in Bijlage 4.



Artikel 6. Overige bepalingen

6.1 ontwikkelingen met significante werkgelegenheidsimpact

In geval dat ontwikkelingen bij de onderneming tot significante impact op de werkgelegenheid zullen leiden, treden partijen in overleg.

6.2 3^e jaar WW

Het zgn. WW-hiaat (de verkorting van de WW-uitkering naar 2 jaar) wordt gerepareerd door een verzekering ten behoeve van het 3^e jaar WW waarvan de totale premie voor 2020 0,4% van het salaris bedraagt. De overeengekomen premieverdeling (werkgever/medewerker) is 50/ 50. De uitvoering hiervan verloopt via de Stichting PAWW.

6.3. Nokia People Focus processen van toepassing

Nokia hanteert wereldwijd voor haar medewerkers zgn. global consistente processen op het gebied van doelstellingen en resultaten, persoonlijke ontwikkeling etc. onder de werknaam "Nokia People Focus"; deze zullen ook in Nederland worden toegepast en - indien noodzakelijk - via bedrijfsoverleg worden aangepast.

6.4. Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk ter zake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen dan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Artikel 7. Voorgaande overgangsregelingen

In de CAO van Alcatel-Lucent Nederland B.V. (versie 2015) staan in artikel 13 (resp. Bijlage 2) en de artikelen 14 en 15 overgangsmaatregelen beschreven, welke ongewijzigd worden voortgezet.



Bijlagen:

- 1: pensioenovereenkomst pensioenregeling
- 2a: vergoedingen voor overwerk, stand-by, reisure en verschoven uren
- 2b: overgangsmaatregelen voormalig Nokia in geval van overwerk
- 3a: overgangsmaatregelen seniorendagen
- 3b: omschrijving bijzonder verlof
- 4: overzicht per 1.1.2018 van toepassing zijnde benefits

Ondertekening:

Bob Bolte
FNV ICT



datum

26/3/20

Jörg Sauer
VHP2



datum

30/3/20

Stef van Aarle
Bestuurder



datum

3/4/2020

Ton van der Geest
Bestuurder



datum

26 maart 2020

Axel Kruse
Country HR manager



datum

26 maart 2020



Bijlage 1. Pensioenovereenkomst pensioenregeling; samenvatting op hoofdlijnen

Pension plan

| General | |
|---|---|
| Reference date | first of January |
| Retirement age | 68 |
| Age determination for Retirement age | First of the month after retirement age |
| Age determination for DC and risk premiums | Exact age |
| Accession age | 20 |
| Aspirant participants? | Yes, as of age 15 |
| Possibility for part-time retirement? | Yes |
| Possibility for early retirement? | Yes, minimum age 55 |
| Possibility for delayed retirement? | Yes, maximum AOW age + 5 years |
| Pensionable salary defined contribution | 12 x monthly salary + holiday allowance |
| One-off pensionable salary included? | No |
| Pensionable salary risk coverages | 12 x monthly salary + holiday allowance |
| One-off pensionable salary included? | No |
| Offset defined contribution | € 14.167 (2020) |
| Offset risk life coverages | € 14.167 (2020) |
| Maximum pensionable salary | € 110.111 (2020) |
| Participant contribution | Default 3% of pension base |
| Timing of salary changes | Monthly |
| Increase offset and maxima | Increased every year on the first of January |
| Maximum insured amount spouse pension | € 150.000 spouse pension per participant per year and the fiscal maximum amount for ANW gap insurance. |
| Maximum insured amount disability pension | € 250.000 disability pension per participant per year for all coverages together (Waiver of premium and WIA pensions) |
| Coverage in case of unpaid leave | Only risk coverage |
| 12-month-average for risk coverage? | No |
| Defined Contribution | |
| Age category | Default contribution as a percentage of the pension base: |
| 20 - 24 years | 13,8% |
| 25 - 29 years | 15,3% |
| 30 - 34 years | 16,8% |
| 35 - 39 years | 18,7% |
| 40 - 44 years | 20,6% |
| 45 - 49 years | 22,8% |
| 50 - 54 years | 25,4% |
| 55 - 59 years | 28,3% |
| 60 - 64 years | 31,8% |
| 65 - 67 years | 35,1% |
| Fiscal contribution ladder | Staffelbesluit 2018, ladder 2 |
| Determination contribution and age | Based on age per month |
| Voluntary additional savings | Yes Additional pension savings over one-off pensionable salary based on fiscal maximum DC ladder. |
| Voluntary opt-out own contribution | Opt-out own contribution resulting in corresponding adjustment default contribution (3% lower) |
| Premium waiver in case of disability - defined contribution | |
| Waiver in case of disability | Waiver of premium increasing with contribution table |
| Coverage | 6-class system |



| | | |
|--|----|---|
| Yearly increase of pension base | V | No increase 1,0% 1,5% 2,0% 2,5% 3,0% |
| Waiver of premium for Voluntary additional savings | No | |
| Insurer | | elipsLife |

Pension plan

| | | |
|--|---|---|
| Spouse and orphans pension on risk basis | | |
| Pension system | | Final Pay |
| Spouse pension level | | 1,16% |
| Coverage | | Undefined spouse |
| Orphans pension level | | 0,232% |
| Coverage orphans pension | | 21 (with delay till 27) |
| Definition of service years | | Service years as of hire date (as far as not covered accrued in former plan) |
| Maximum service years | | No |
| Increase of benefit in payments for spouse and orphans pension | V | No increase 1,0% 1,5% 2,0% 2,5% 3,0% |
| Waiver of risk premium insured | | Yes |
| Insurer | | elipsLife |

ANW gap insurance

| | | |
|---|---|---|
| Insured | | Yes |
| Participation | | Mandatory |
| Coverage | | Undefined spouse |
| Insured amount | | € 15.166 |
| Increase of benefit in payments for ANW gap insurance | V | No increase 1,0% 1,5% 2,0% 2,5% 3,0% |
| Waiver of risk premium insured | | Yes |
| Insurer | | elipsLife |

Excedent Disability pension

| | | |
|---------|--|----|
| Insured | | No |
|---------|--|----|

WIA gap pension

| | | |
|---------|--|----|
| Insured | | No |
|---------|--|----|

WIA supplementary pension

| | | |
|---------|--|----|
| Insured | | No |
|---------|--|----|

Het pensioenreglement zal als addendum aan deze CAO worden toegevoegd.

Bijlage 2a. Vergoedingen voor overwerk, stand-by, reizen en verschoven uren



NOKIA

Voor overwerk, stand-by, reisure en verschoven uren gelden de volgende vergoedingen met ingang van 1 januari 2018.

Nadere toelichting over de voorwaarden van toekenning zijn onderwerp van bedrijfsoverleg en terug te vinden op de HR-portal van Nokia Solutions and Networks in Nederland.

a) Overwerk

| | Compensatie in tijd | Compensatie in geld |
|---|-----------------------|--|
| Toeslag per uur afgerond op het dichtstbijzijnde kwartier | Niet mogelijk in tijd | Toeslag percentages: voor de eerste 2 uur direct voorafgaand of op de normale werkdag: 24,1% maandag t/m vrijdag: 41,3% zaterdag tot 14.00 uur: 46,6% zaterdag na 14.00 uur: 63,8% zon- en feestdagen: 82,8% |
| In geval van deeltijd: Extra uren afgerond op het dichtstbijzijnde kwartier boven rooster, totdat in een week 40 uur is gewerkt mits deze uren binnen de normale werktijd vallen | Tijd voor tijd | 100% van basis uurloon |
| Extra uren afgerond op het dichtstbijzijnde kwartier boven 40 uur in een week of uren buiten de normale werktijden | Tijd voor tijd | 100% van basis uurloon plus bovenstaande toeslag percentages |

b) Stand-by



Voor de stand-by/ on call dienst geldt de volgende vergoedingen:

| Dag | Starttijd | Eindtijd | Netto vergoedingen |
|-------------------------|-------------|-------------------|--------------------|
| Maandag t/m vrijdag | 17:00 | 8:30 volgende dag | EUR 16,00 |
| Zaterdag | 8:30 | 8:30 zondag | EUR 35,00 |
| Zondag | 8:30 zondag | 8:30 maandag | EUR 35,00 |
| | | | |
| Totaal 1 volledige week | | | EUR 150,00 |
| Feestdag | 8:30 | 8:30 volgende dag | EUR 35,00 |

De vergoedingen worden gebruteerd (een bruto betaling die precies bovenstaande netto vergoeding oplevert) en samen met het salaris uitbetaald.

c) Reisuren

Er is sprake van extra reistijd (en komt aldus voor vergoeding in aanmerking) wanneer deze uitkomt boven de gangbare en gemiddelde reistijd in de onderneming. Gangbaar en gemiddeld is een reistijd van een ½ uur voor een enkele reis. Bij de vaststelling van de vergoeding voor de reistijd wordt derhalve een ½ uur per enkele reis in mindering gebracht.

De vergoeding voor extra reisuren bedraagt:

| | |
|----------------------------------|------------------------------|
| Uren niet op zon- en feestdagen: | 82,8% van het bruto uurloon |
| Zondag | 165,5% van het bruto uurloon |
| Officiële feestdagen | 246,6% van het bruto uurloon |

Het bruto uurloon bedraagt 0,58% van de maandverdiensite.

Indien de medewerker, zijn reguliere werkzaamheden overwegend verricht op een Nokia-locatie gelden geen reisuren, zoals hierboven bedoeld. In dat geval wordt de reistijd beschouwd als regulier woon-werkverkeer.

d) Afwijkende werktijden ("vershoven uren")



NOKIA

Afwijkende werktijden zijn werktijden die vallen tussen 19.00 – 7.00 uur en waarin door de werkgever/leidinggevende hiertoe opdracht is gegeven omdat bijvoorbeeld de klant wenst dat bepaalde werkzaamheden dan worden uitgevoerd.

De toeslagen voor afwijkende werktijden zijn:

- a) geen toeslag op de maandverdienste voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag, met een maximum van één uur per dag. Onder het uur "direct voorafgaand aan" of "volgend op" wordt mede verstaan het uur dat van de normale werkdag is gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
- b) per uur een toeslag op het salaris van 19% van de uurverdienste voor de direct daaraan voorafgaande of daaropvolgende twee uren;
- c) per uur een toeslag op het salaris van 36,2% van de uurverdienste voor alle overige uren.

Deze toeslagen gelden niet voor de uren:

- a) gedurende de medewerker, ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft overgewerkt;
- b) gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

Bijlage 2b. Overgangmaatregelen overwerkvergoedingen voor medewerkers van voormalig Nokia

De bestaande regeling voor voormalig Nokia medewerkers wordt stopgezet. Eventuele verschillen tussen deze regeling en de geldende bedrijfsregeling worden in 2 jaar tijd afgebouwd en als volgt gecompenseerd:

- in 2020 vindt 100% compensatie plaats van genoemde eventuele verschillen;
- in 2021 vindt 50% compensatie plaats van genoemde eventuele verschillen ;
- vanaf 1.1.2022 vindt geen compensatie meer plaats:



Bijlage 3a. Overgangsmatregelen en bestaande rechten senioredagen

In de regel is er geen recht op senioredagen voor medewerkers van Nokia Solutions and Networks in Nederland. Voor een drietal groepen medewerkers echter zijn specifieke overgangsmatregelen overeengekomen:

- voormalig Alcatel medewerkers geboren voor 1 januari 1959
- voormalig Siemens medewerkers geboren voor 1 januari 1958
- Alle overige voormalig Nokia medewerkers

Voormalig Alcatel medewerkers geboren voor 1 januari 1959

| Leeftijd | Gewoon verlof | senioredagen | Totaal |
|----------------|---------------|--------------|----------|
| 50-54 | 25 dagen | 3 dagen | 28 dagen |
| 55-57 | 25 dagen | 5 dagen | 30 dagen |
| 57 en een half | 25 dagen | 7 dagen | 32 dagen |
| 58-59 | 25 dagen | 10 dagen | 35 dagen |
| 60 | 25 dagen | 12 dagen | 37 dagen |
| 61 | 25 dagen | 13 dagen | 38 dagen |
| 62 | 25 dagen | 17 dagen | 42 dagen |
| 63 | 25 dagen | 22 dagen | 47 dagen |
| 64+ | 25 dagen | 22 dagen | 47 dagen |



Voormalig Siemens medewerkers geboren voor 1 januari 1958

| Tabel ex-Siemens medewerkers per 1.1.2008 50 jaar en ouder | |
|--|---------------------------------------|
| leeftijd | Totaal verlof inclusief seniorendagen |
| 60 | 35 |
| 61 | 35 |
| 62 | 37 |
| 63 | 38 |
| 64 | 42 |
| 65 | 47 |
| 66 | 54 |

Alle overige voormalig Nokia medewerkers

| Tabel seniorenverlof fNOK in dagen per kalenderjaar | | | |
|---|---------------|-----------|--------|
| leeftijd | gewoon verlof | seniority | Totaal |
| 52 | 27 | 1 | 28 |
| 53 | 27 | 1 | 28 |
| 54 | 27 | 2 | 29 |
| 55 | 27 | 2 | 29 |
| 56 | 27 | 3 | 30 |
| 57 | 27 | 3 | 30 |
| 58 | 27 | 4 | 31 |
| 59 | 27 | 4 | 31 |
| 60 | 27 | 5 | 32 |
| 61 | 27 | 5 | 32 |
| 62 | 27 | 5 | 32 |
| 63 | 27 | 5 | 32 |
| 64 | 27 | 5 | 32 |
| 65 | 27 | 5 | 32 |
| 66 | 27 | 5 | 32 |



Bijlage 3b. Bijzonder verlof

Omschrijving bijzonder verlof per gebeurtenis

| | |
|---|---|
| Huwelijk | |
| 2 dagen | Huwelijk/officialle samenlevingsovereenkomst en / of officialle partnerregistratie |
| 1 dag | Huwelijk kind |
| 1 dag | 25-, 40-, 50-jarig huwelijk van (groot)ouders , schoon(groot)ouders en kinderen |
| 1 dag | Huwelijk van ouder of partner, grootouder, kleinkind, broer of zuster (zwager/schoonzus) |
| max x-aantal uren Juridische verplichting (bijv. ondertrouw) | |
| Geboorte | |
| 2 dagen | Bevalling partner / officialle adoptie |
| 16 weken | Zwangerschapsverlof |
| 4 weken | Adoptieverlof (max) |
| Overlijden | |
| 5 dagen | Overlijden partner / kind (thuiswonend) |
| 2 dagen | Overlijden ouder / kind (uitwonend) |
| 1 dag | (bezoek) Begrafenis van grootouder en partner / broer, zuster (zwager/schoonzus) / schoonouder, kind van partner / kleinkind / partner van kind |
| Studie | |
| 2 dagen per kalender jaar | |
| Werk | |
| Vakbondsverlof / conform de wet | |
| Op verzoek werkgever voor examen t.b.v. certificaat | |
| Persoonlijke aangelegenheden, te bespreken met en goed te keuren door direct leidinggevende | |
| Privé, algemeen | |
| 1 dag per jaar | Verhuizing op verzoek werknemer |
| 2 dagen | Verhuizing op verzoek werkgever |
| max 1 dag | Calamiteitenverlof |
| 10 dagen per jaar | Zorgverlof conform de wet |

Bijlage 4. Overzicht overige per 1.1.2018 van toepassing zijnde benefits

Onderstaande benefits zijn onderwerp van bedrijfsoverleg,



NOKIA

- Een fiscaal binnen de WKR gefaciliteerde tegemoetkoming voor de premie zorgverzekering
- tegemoetkoming in de reiskosten van woon-werk verkeer
- vergoeding voor de in opdracht van werkgever gereden zakelijke km met een privé-vervoermiddel
- ter beschikking stellen van een OV-kaart (zgn. Radiuzkaart)
- eenmalige uitkeringen voor het bereiken van 25- en 40-jarige dienstjubilea; de 12,5 jarige dienstjubilea zijn per 1.1.2020 afgeschaft
- een fiscaal binnen de WKR gefaciliteerde tegemoetkoming voor het zakelijk gebruik van privé-internetverbinding
- een fiscaal gefaciliteerde aanschaf van een privé-fiets (het zgn. fietsenplan)
- het ter beschikking stellen van een leaseauto resp. een (al dan niet fiscaal gefaciliteerde) bruto-autovergoeding
- Fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie

Nadere toelichting over de hoogte van elke specifieke benefit en de voorwaarden van toekenning zijn onderwerp van bedrijfsoverleg en terug te vinden op de HR-portal van Nokia Solutions and Networks in Nederland.

Tevens zijn er overige tegemoetkomingen (zoals kleine vergoedingen voor BHV-inzet en OR-leden) die onderwerp zijn van bedrijfsoverleg.

