

Sociaal Plan Nokia Solutions and Networks in Nederland

1. Toepasselijkheid en looptijd

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers van Nokia Solutions and Networks in Nederland (hierna "de Werkgever") van wie de functie/arbeidsplaats gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door de Werkgever schriftelijk boventallig wordt verklaard ten gevolge van een door de Werkgever door te voeren reorganisatie.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2019.

Rechten die onder dit Sociaal Plan zijn ontstaan voor afloop van de looptijd, blijven ook na die datum bestaan.

2. Schadeloosstelling

Er zal aan boventallig verklaarde werknemers van wie het dienstverband als gevolg van de reorganisatie eindigt, een schadeloosstelling worden toegekend conform de zogenaamde kantonrechtersformule welke per 1 januari 2009 van kracht is geworden ($A \times B \times C$), waarbij de zogenaamde C-factor is gesteld op 0,90 en de A-factor minimaal 2 zal bedragen.

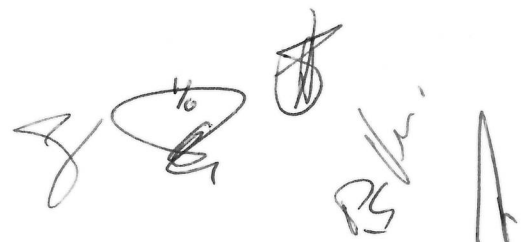
Bij de berekening van de beloning (B-factor) in deze formule zal het maandelijkse gemiddelde van het uitbetaalde variabele inkomen over voorafgaande reeds gerealiseerde periodes worden opgeteld bij het bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag), en wel als volgt :

- betaald variabele inkomen over de kalenderjaren 2016 en 2017 in het geval van een einddatum (= datum boventallig verklaring) in 2018, of, in het geval van een einddatum in 2019, het uitbetaalde variabele inkomen over 2017 en 2018, gedeeld door 24 maanden;
- indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, zullen de relevante pro rata bedragen en maanden worden toegepast.

De uitbetaalde overuren respectievelijk ploegendienst- en stand-by-vergoedingen over de 12 maanden voorafgaand aan de boventalligheidsverklaring, zullen worden meegenomen in de B-factor.

De totale schadeloosstelling als bedoeld in dit artikel is gemaximeerd op EUR 200.000 bruto.

De totale schadeloosstelling als bedoeld in dit artikel zal ook worden gemaximeerd op een bedrag gelijk aan het resterende salaris inclusief vakantietoeslag en andere vaste looncomponenten die de Werkgever aan de werknemer had moeten betalen tussen de einddatum van het dienstverband en de AOW gerechtigde leeftijd, indien dat bedrag lager is dan de schadeloosstelling gebaseerd op dit Sociaal Plan.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a circled '16', and other initials.

Echter, de totale schadeloosstelling zoals bedoeld in dit artikel zal nooit lager zijn dan de in de wet opgenomen transitievergoeding.

3. Ondersteuning bij het zoeken naar ander werk

Indien er behoefte bestaat aan een individueel outplacement programma bij een door de Werkgever geselecteerde externe outplacementorganisatie, dan wel aan een individueel scholingsprogramma bij een in Nederland erkend opleidingsinstituut, is voor de boventallig verklaarde werknemer van wie het dienstverband als gevolg van de reorganisatie eindigt, een budget beschikbaar tot een maximum van in totaal EUR 6.500,- (excl. BTW), indien aan de volgende twee voorwaarden wordt voldaan:

- de betreffende factuur dient op naam te worden gesteld van en geadresseerd te worden aan de Werkgever; en
- het outplacementtraject resp. de scholing dient aan te vangen voor de datum einde dienstverband.

Indien de boventallig verklaarde werknemer om welke reden dan ook geen gebruik maakt of wenst te maken van de aangeboden outplacement respectievelijk scholing/training, zal de Werkgever geen compensatie betalen als aanvullende schadeloosstelling.

4. Vergoeding van Juridische Kosten

De aangezegde medewerker kan zich juridisch laten bijstaan en, indien gewenst, de betaalde factuur bij de onderneming declareren. De onderneming zal deze kosten tot een bedrag van € 750,- (exclusief BTW) aan de medewerker vergoeden.

5. Bij voorkeur een vaststellingsovereenkomst

Het is belangrijk voor zowel de Werkgever als de werknemer om beëindiging van het dienstverband overeen te komen aan de hand van een minnelijke regeling (vaststellingsovereenkomst).

Om dit belang te onderstrepen, zal aan de boventallig verklaarde werknemer die akkoord gaat met een dergelijke minnelijke regeling en hiertoe een vaststellingsovereenkomst tekent binnen drie weken na de boventalligheidsverklaring, naast bovengenoemde schadeloosstelling van artikel 2 van dit sociaal plan 1 bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag) extra worden uitbetaald.

Indien de boventallig verklaarde werknemer niet, of niet binnen de daartoe gestelde termijn, akkoord gaat met de vaststellingsovereenkomst, zal een ontslaaanvraag worden ingediend bij het UWV WERKbedrijf.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several scribbles and what appears to be a signature, possibly including the number '10' and some initials.

6. Einddatum

Bij het vaststellen van de einddatum van het dienstverband van de boventallig verklaarde werknemer zal rekening worden gehouden met een opzegtermijn van vier maanden, die start op de datum van boventalligheid. Tijdens de opzegtermijn blijven alle arbeidsvoorwaarden van kracht.

In het geval dat de boventallig verklaarde werknemer tot een eerder einde van het dienstverband wenst te komen dan na afloop van de voor de Werkgever geldende opzegtermijn, is de Werkgever bereid de resterende maanden van de betreffende opzegtermijn (met een maximum van twee maanden) uit te betalen (bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag) als een aanvullende schadeloosstelling. Het dienstverband zal dan per die eerdere datum met wederzijds goedvinden eindigen, welke datum dan als einddatum zal gelden. Eventuele gevolgen van de eerdere einddatum voor de zogenaamde fictieve opzegtermijn worden niet vergoed.

7. Vrijstelling van Werk

Gedurende de in punt 6 genoemde opzegtermijn is de werknemer vrijgesteld van reguliere werkzaamheden, zodat aandacht kan worden gegeven aan sollicitaties (zowel intern als extern) dan wel het individuele outplacement- of scholingsprogramma

De eerste twee maanden van genoemde opzegtermijn ~~daarvan~~ zijn bedoeld als overdrachtsperiode van werkzaamheden

8. Afspraken met betrekking tot de uitbetaling van het variabele inkomen

Het variabele inkomen over de laatst gerealiseerde planperiode zal in beginsel worden uitbetaald tegen de laatst bekende Business Result Multiplier voor het betreffende tijdsbestek. Wanneer de einddatum van het dienstverband valt in een lopende planperiode zal uitbetaling van het betreffende variabel inkomen op pro rata basis plaatsvinden, on-target tegen de laatst bekende Business Result Multiplier.

9. Vrijwillig vertrek/plaatsmakersregeling

Indien binnen de groep van wederzijds uitwisselbare functies, waarin gedwongen ontslag van toepassing is, een andere, niet voor ontslag voorgedragen werknemer (de zgn. "Plaatsmaker") via een vaststellingsovereenkomst het dienstverband wil laten beëindigen in plaats van een getroffen collega, dan zal deze mogelijkheid als discretionaire bevoegdheid ter beslissing worden voorgelegd aan de Country Board van de Werkgever, die daarbij zullen betrekken dat er nooit méér Plaatsmakers zijn dan functies die vervallen en dat de boventallig verklaarde werknemer voor wie de Plaatsmaker plaats maakt, in dienst wenst te blijven. In dit geval is het Sociaal Plan ook voor deze Plaatsmaker van toepassing.

De voorzitter van de OR adviseert de Country Board hierbij voor haar finale beslissing.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

Bij de bekendmaking van de boventalligheid binnen de organisatie zal de groep van mogelijke Plaatsmakers geïnformeerd worden over de mogelijkheid van Plaatsmakerschap.

De werknemer die aangemerkt wenst te worden als Plaatsmaker, dient dit binnen 2 weken (14 kalenderdagen), vanaf de datum dat het gedwongen ontslag binnen de betreffende groep onderling uitwisselbare functies gecommuniceerd is, schriftelijk te melden aan HR.

10. Overige afspraken van toepassing op beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a) in geval dat de werknemer de beschikking heeft over een leaseauto, wordt de – per datum beëindiging arbeidsovereenkomst verschuldigde - eigen bijdrage voor de resterende looptijd van het leasecontract kwijtgescholden en de leaseauto blijft ter beschikking van de werknemer voor normaal gebruik.
- b) bedrijfsbezittingen worden voor het einde van de arbeidsovereenkomst in goede staat ingeleverd bij de leidinggevende of zijn/haar plaatsvervanger in Nederland.
- c) ten aanzien van verlofdagen geldt het volgende:
 - gedurende de vier maanden opzegtermijn vindt normale verlofopbouw plaats
 - gepland verlof in de twee maanden overdracht worden op normale wijze verbruikt
 - voor outplacement activiteiten tijdens overdracht periode hoeft geen verlof opgenomen te worden
 - gedurende de laatste twee maanden van de opzegtermijn wordt geen verlof verbruikt
 - niet opgenomen verlof minus vijf dagen wordt uitbetaald.
- d) desgewenst zal een positief getuigschrift aan de werknemer worden verstrekt.
- e) de werknemer van wie het dienstverband onder de voorwaarden van dit Sociaal Plan zal worden beëindigd, zal ook na de einddatum verplicht zijn tot geheimhouding en/of andere postcontractuele verplichtingen, met betrekking tot vertrouwelijke informatie die hem/haar uit hoofde van zijn/haar dienstverband met de Werkgever of haar rechtsvoorgangers bekend is geworden en waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter dient te begrijpen.

Het concurrentiebeding komt echter per de einddatum te vervallen.

- f) De medewerker die respectievelijk zijn/haar 25-jarig jubileum binnen 12 maanden dan wel zijn/haar 40-jarig jubileum binnen 18 maanden na einde van zijn/haar dienstverband zou vieren, heeft recht op een jubileumuitkering conform de geldende bedrijfs- en fiscale regels en ontvangt deze uitkering bruto naar rato direct na beëindiging van het dienstverband bij de eindafrekening.



11. Hardheidsclausule

Partijen achten dat met bovenstaande bepalingen voldaan is aan de toets van redelijkheid en billijkheid. Indien als gevolg van specifieke persoonlijke omstandigheden een werknemer onevenredig nadeel ondervindt, kan deze een beroep doen bij de Country HR manager op de hardheidsclausule ten behoeve van een individuele oplossing tezamen met betrokkene en diens direct leidinggevende.

12. Begeleidingscommissie

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld, bestaande uit de Country HR manager, een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad en een door partijen aangewezen onafhankelijke derde.

Deze begeleidingscommissie zal toezien op een correcte uitvoering van het beëindigen van het dienstverband van de boventallige werknemers alsmede een correcte uitvoering van dit Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen te Hoofddorp, December 2017

Namens de Werkgever :

Bestuurder : S. van Aarle

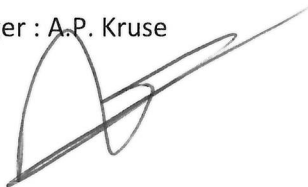
Handtekening :



dd: 12-1-2018

Country HR Manager : A.P. Kruse

Handtekening :



dd: 9-1-2018

Namens de Vakorganisaties :

FNV ICT: B. Bolte

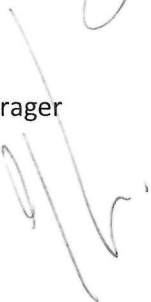
Handtekening:



dd: 17-12-2018

VHP2 : C. Vaandrager

Handtekening:



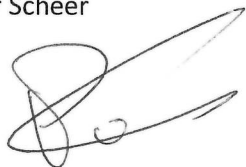
dd: 9-1-18.



Namens de Ondernemingsraad :

Voorzitter : P. van der Scheer

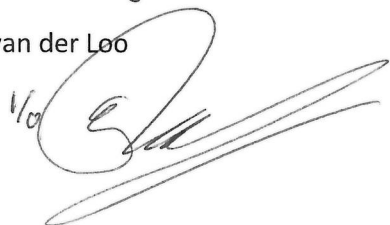
Handtekening:



dd: 10.1.2018

Secretaris,: A. van der Loo

Handtekening:



dd: 12.1.2018

