

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 Nederland B.V. en Nokia Solutions and Networks B.V. (hierna "de Werkgever") van wie de functie/arbeitsplaats 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 2021 en eindigt op 31 december 2022.

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 ter hoogte van 1,8x de wettelijke transitievergoeding zoals deze tot 1 januari 2020 gold.

Voor medewerkers die op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder zijn worden daarbij de rekenregels van de overgangsregeling voor 50 plussers zoals deze tot 1 januari 2020 gold van toepassing verklaard.

Voor een gedetailleerde toelichting verwijzen we naar de Bijlage.

Bij de berekening van de transitievergoeding geldt als maandsalaris :

- het bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag
- het maandelijks gemiddelde van het uitbetaalde variabele inkomen over de laatste twee voorafgaande gerealiseerde periodes**
- het maandelijks gemiddelde van de uitbetaalde overuren, ploegen- en/of standby-toeslag , berekend over de 12 maanden voorafgaande aan de boventalligheidsdatum.

De totale schadeloosstelling als bedoeld in dit artikel is gemaximeerd op EUR 155.000,- bruto.

De totale schadeloosstelling als bedoeld in dit artikel zal ook worden gemaximeerd op een bedrag gelijk aan het resterende salaris incl. vakantietoeslag dat 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.

**ter verduidelijking: voor 2021 betreft het hier de in april 2020 resp. april 2021 uitbetaalde variabele inkomens over de kalenderjaren 2019 en 2020; voor 2022 betreft het hier de in april 2021 resp. april 2022 uitbetaalde variabele inkomens over de kalenderjaren 2020 en 2021.

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 kosten van door de boventallig verklaarde werknemer ingewonnen juridisch advies ter zake de beëindiging van het dienstverband worden vergoed tot een maximum van EUR 750,- (excl. BTW en kantooruitgaven) op voorwaarde dat de factuur aan de Werkgever is toegezonden.

5. Bij voorkeur een vaststellingsovereenkomst

Het is zowel in het belang van de Werkgever als in het belang van 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 één 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 ontslagaanvraag worden ingediend bij het UWV WERKbedrijf.

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 zullen niet worden vergoed.

7. Vrijstelling van Arbeid

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 maand van genoemde opzegtermijn is bedoeld als overdrachtsperiode van werkzaamheden

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

Vaststelling en uitbetaling van het variabele inkomen bij een dienstverband van een volledig kalenderjaar worden via de gebruikelijke Nokia-processen en regelingen afgewikkeld.

Wanneer het dienstverband eindigt gedurende het kalenderjaar 2021 resp. 2022, zal het pro rato variabele inkomen over het pro rato dienstverband in beginsel worden uitbetaald tegen een performance multiplier van 1, via de gebruikelijke processen en regelingen.

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. Bij de bekendmaking van de boventalligheid binnen de organisatie zullen 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 tot aan het einde van het dienstverband
- 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 verlofbouw plaats
 - gepland verlof in de maand van overdracht wordt op normale wijze verbruikt
 - Voor outplacement activiteiten tijdens overdracht periode hoeft geen verlof opgenomen te worden
 - Gedurende de laatste drie maanden van de opzegtermijn wordt geen verlof verbruikt
 - Niet opgenomen verlof wordt conform de wet 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 naar rato en bruto 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, 1 april 2021

Handtekeningen

Handtekeningen

Bijlage. Toelichting van de voor 2021 en 2022 van toepassing zijnde transitievergoedingen.

Er zal aan boventallig verklaarde werknemers, van wie het dienstverband als gevolg van de reorganisatie eindigt, een schadeloosstelling worden toegekend ter hoogte van 1,8 x de wettelijke transitievergoeding zoals deze tot 1 januari 2020 gold.

Voor medewerkers die op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder zijn worden daarbij de rekenregels van de overgangsregeling voor 50 plussers zoals deze tot 1 januari 2020 gold van toepassing verklaard.

- a) de wettelijke transitievergoeding zoals deze tot 1 januari 2020 gold.

Tot 10 jaar in dienst :

Voor de eerste 10 jaar (20 periodes) van een dienstverband geldt, dat de werknemer recht heeft op 1/6 van het maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

Maanden na de eerste 10 dienstjaren:

Indien de werknemer langer dan 10 jaar (20 periodes) in dienst is, geldt voor de periode na de eerste 10 jaar een vergoeding van 1/4 maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is een 1/2 maandsalaris per dienstjaar.

- b) de overgangsregeling voor 50 plussers zoals deze tot 1 januari 2020 gold

Opbouw 50-plussers:

Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en langer dan 10 jaar in dienst waren, geldt deels een andere opbouw. Zij hebben over de perioden na de 50ste verjaardag recht op een vergoeding van een 1/2 maandsalaris per volledige periode van 6 maanden. Dat is een maandsalaris per dienstjaar.

Rekenvoorbeelden vergoedingen uit hoofde van Sociaal Plan

Voorbeeld 1

Geboortedatum werknemer	1 februari 1965
Datum in dienst	1 januari 2013
Datum uit dienst	1 oktober 2021
Leeftijd op "uit dienst datum"	56 jaar en 6 maanden (afgerond op periode van 6 maanden)
Dienstjaren op "uit dienst datum"	17 halve dienstjaren = 8,5 jaar
Bruto maandsalaris incl. VT	EUR 6.500
Aantal dienstjaren < 50 jaar	8,5 jaar

Uitkomst Sociaal Plan:

Opbouw 50-plussers niet van toepassing (dienstverband korter dan 10 jaar).

8,5 dienstjaren , met per dienstjaar 1/3 maandsalaris

Transitievergoeding = $(1/3 * \text{dienstjaren} * \text{bruto maandsalaris}) \times 1,8$

= $1/3 * 8,5 * \text{EUR } 6.500 * 1,8 = \text{EUR } 33.150,--$ bruto

Voorbeeld 2

Geboortedatum werknemer	1 februari 1961
Datum in dienst	1 januari 1982
Datum uit dienst	1 oktober 2021
Leeftijd op "uit dienst datum"	60 jaar en 5 maanden (afgerond op periode van 6 maanden)
Dienstjaren op "uit dienst datum"	39,5 jaar (afgerond op periode van 6 maanden)

Bruto maandsalaris incl. VT EUR 5.500

Aantal dienstjaren < 50 jaar 29,0 jaar

Uitkomst Sociaal Plan:

Opbouw 50-plussers wel van toepassing (dienstverband langer dan 10 jaar).

In totaal 39,5 dienstjaren ,bestaande uit:

- 10 dienstjaren, met per dienstjaar 1/3 maandsalaris

- Meerdere is 19 dienstjaren, met per dienstjaar 1/2 maandsalaris
- 10,5 dienstjaren vanaf 50 jaar, met per dienstjaar 1 maandsalaris

Aantal maanden transitievergoeding =

$10 \text{ dienstjaren} * 1/3 \text{ mnd} + 19 \text{ dienstjaren} * 1/2 \text{ mnd} + 10,5 \text{ dienstjaren} * 1 \text{ mnd} = 23,33 \text{ mnd}$

Transitievergoeding: $23,33 * \text{EUR } 5.500 * 1,8 = \text{EUR } 231.000,-$ bruto

Conform artikel 2, is de transitievergoeding gemaximeerd op EUR 155.000,- bruto.

