



Collectieve Arbeidsovereenkomst 2022

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

Partijen

VHP2, vertegenwoordigd door mevrouw C. Van Wezel, senior adviseur arbeidsverhoudingen

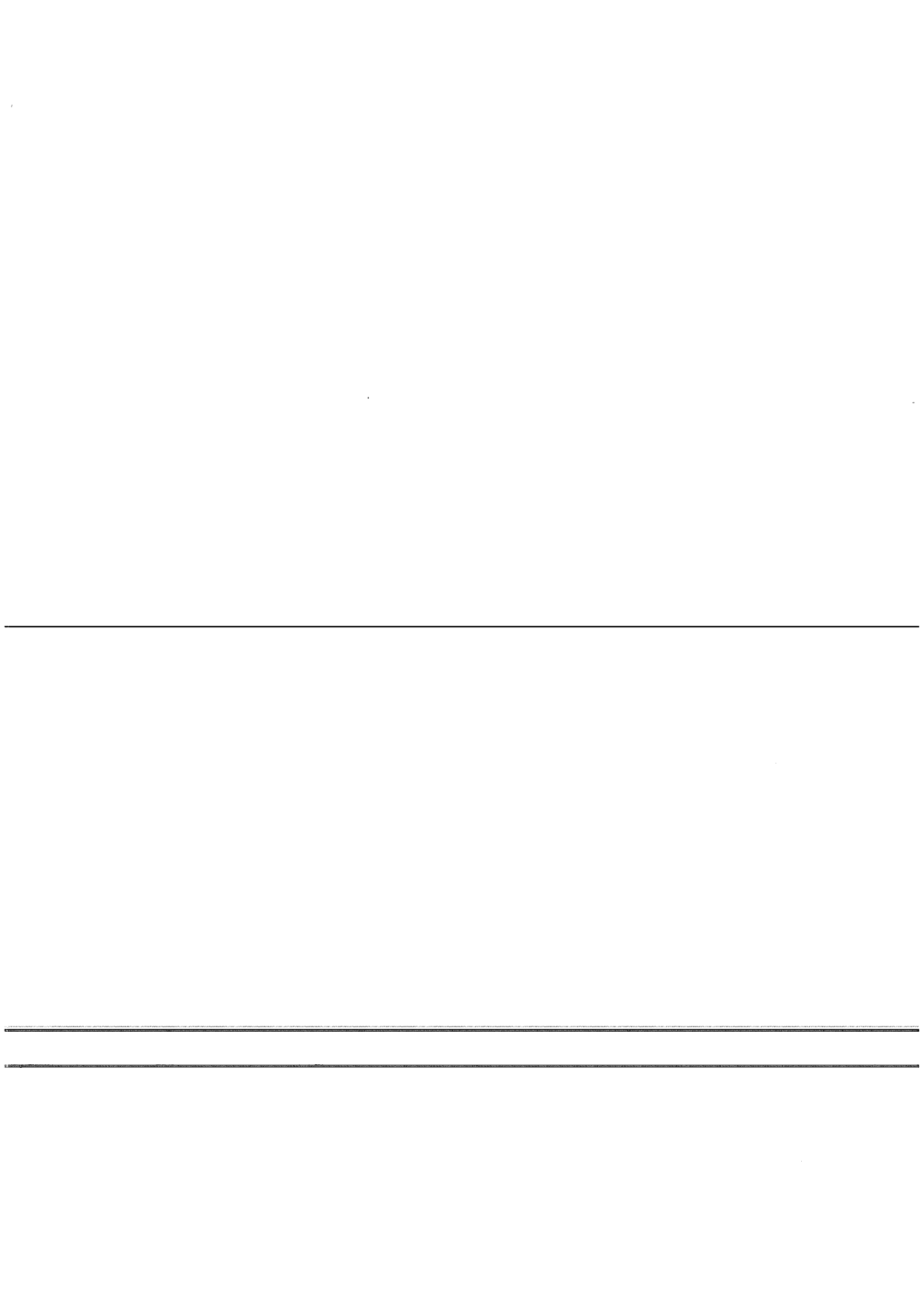
en

Nokia Solutions and Networks Nederland B.V., vertegenwoordigd door de heer Stef van Aarle, managing director

Nokia Solutions and Networks B.V., vertegenwoordigd door de heer Ton van der Geest, bestuurder

zijn een nieuwe CAO overeengekomen, met onderstaande afspraken.

Bij de totstandkoming van deze CAO heeft de OR van de onderneming een 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 2022 en eindigt op 31 december 2022, 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, 4.4, 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 on-target te verdienen jaarlijks variabel inkomen, tezamen Total Target Cash (TTC) genoemd.

De hoogte van het te verdienen on-target 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 on-target variabele inkomens; daarbij worden streefpercentages vastgelegd (een vast % van het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld).

De uiteindelijke uitbetaling van variabel inkomen is 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 Nokia NL loonsom; dit percentage is (tenminste) het structurele percentage waarmee in het betreffende kalenderjaar de salarissen in de CAO ICK collectief wordt verhoogd. Van dit budget zal 1% van de loonsom worden gebruikt voor collectieve verhogingen.

Salarisbudget

In totaal is er 3.59% van de loonsom op 1 januari 2022 gespendeerd aan salaris, onderverdeeld in:

- i. Loonontwikkeling:
 - In 2022 volgt Nokia de ICK-ontwikkeling waarbij een loonbudget van 2.9% is afgesproken. Deze structurele verhoging bestaat uit de volgende elementen:
 - a. ~~Een alignment budget van in totaal 0.2% van de loonsom voor medewerkers in dienst op 1 januari 2022 met een TTC (Total Target Cash) salaris op 31 december 2021 onder midpoint van de betreffende salarisschaal. Deze verhoging geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022. Hierbij geldt de volgende verdeling:~~
 - 1. 0.55% voor medewerkers "below minimum" van de betreffende schaal
 - 2. 0.35% voor medewerkers in het eerste kwartiel (Q1) van de betreffende schaal

3. 0.2% voor medewerkers in het tweede kwartiel (Q2) van de betreffende schaal
 - b. Een collectieve salarisstijging van 1% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022 voor alle medewerkers die op 1 januari 2022 in dienst waren bij Nokia.
 - c. Een zgn. merit-increase van gemiddeld 1.7%, welke reeds volgens het reguliere Nokia annual salary review proces (ASR) is geïmplementeerd vanaf 1 juli 2022.
 - d. In geval dat de combinatie van punt a, b en c leidt tot een salarisaanpassing van minder dan 2.9%, dan zal het basissalaris van de medewerker met ingang van 1 juli 2022 worden opgehoogd totdat 2.9% stijging is bereikt, maar de verhoging zal nooit meer bedragen dan een maximum van EUR 2100,-. Het Target Incentive bedrag zal navenant meegroeien. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker een actief dienstverband heeft op 1 januari 2022.
- ii. Eenmalige netto uitkering:
In 2022 zal Nokia een eenmalige uitkering van maximaal EUR 500 netto betalen aan medewerkers van Nokia in dienst op 1 december 2022. Voor parttimers en medewerkers die gedurende het jaar 2022 in dienst zijn getreden wordt de eenmalige uitkering naar rato betaald. Deze eenmalige uitkering wordt met het salaris van december 2022 uitgekeerd.

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 ICK-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 pensioeninteg wordt berekend over de pensioengrondslag (zijnde het vaste salaris plus vakantiegeld tot een maximum minus de franchise). De maximum pensioengrondslag voor 2022 bedraagt EUR 114.866,-- ; de franchise voor 2022 bedraagt EUR 14.802,--

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 2022 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 Duurzame inzetbaarheid

3.2.1 De 80/90/100 regeling

In 2021 is een pilot opgestart voor een zogenoemde 80/90/100 regeling voor medewerkers van 62 jaar en ouder, waarbij deze medewerkers 80% van hun fulltime tijd kunnen blijven werken, tegen 90% van hun TTC terwijl de pensioenregeling voor 100% wordt gecontinueerd; de 'eigen bijdrage' van de medewerker bedraagt structureel 7 bovenwettelijke verlofdagen en 6 ADV-dagen. Deze pilot voor de zgn. 80/90/100-regeling voor medewerkers van 62 jaar en ouder zal worden gecontinueerd als reguliere regeling en worden uitgebreid voor part-timers met dien verstande dat de 80/90/100 regeling voor hen naar rato zal gelden.

Deelname aan deze 80/90/100 regeling is uitsluitend op vrijwillige basis. Voorwaarde voor deelname is dat bestaande verloftegoeden eerst worden teruggebracht tot max 10 bovenwettelijke verlofdagen.

De regeling zal indien nodig verder worden uitgewerkt binnen het reguliere bedrijfsoverleg.

3.2.2 Vrijwillige vertrekregeling

In lijn met het nationale pensioenakkoord in 2019, zullen medewerkers vanaf drie jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd gebruik kunnen maken van een vrijwillige vertrekregeling, tegen een jaarlijkse vergoeding van EUR 24.444 bruto voor de laatste 3 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

3.3. WIA-hiaat

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

Voor 2022 is deze verzekering ondergebracht bij AEGON Schadeverzekering N.V..

3.4. Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

Medewerkers worden in de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid (ziekmelding=ingangsdatum) 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 medewerker heeft op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) en op de wijze als daar is bepaald recht op vermindering van de arbeidsduur. De medewerker kan in afwijking van de Wfw op dit recht ook een beroep doen indien de werkgever minder dan 10 medewerkers heeft.

4.2. Overwerk, ploegendienst, consignatie

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

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

4.3. Verlof en bijzonder verlof

De fulltime medewerker heeft - ongeacht leeftijd - recht op 27 verlofdagen per jaar. Tevens worden de bestaande rechten m.b.t. seniorenverlof van alle overige voormalig Nokia medewerkers gecontinueerd.

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

Elke voormalig Alcatel Lucent medewerker die vanaf 1 januari 2022 25 jaar of meer in dienst is, 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 2022 geldende bijzonder verlof is omschreven in Bijlage 3b.

4.4. Vrijwillige verkoop van maximaal 7 bovenwettelijke dagen opgebouwd in 2022

Op vrijwillige basis wordt medewerkers in januari 2023 eenmalig de mogelijkheid geboden om maximaal 56 uur bovenwettelijk verlof opgebouwd in 2022 te verkopen tegen 100% van het basissalaris zoals weergegeven op de salarisstrook.

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 2021 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 zogenoemde 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
 - 2: vergoedingen voor overwerk, stand-by, reizen en verschoven uren
 - 3a: overgangsmaatregelen seniorendagen
 - 3b: omschrijving bijzonder verlof

4: overzicht per 1.1.2018 van toepassing zijnde benefits



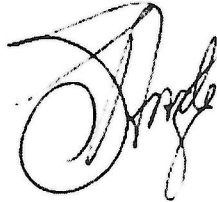
Ondertekening:

Colette van Wezel
VHP2



datum 12 maart 2023

Stef van Aarle
Bestuurder

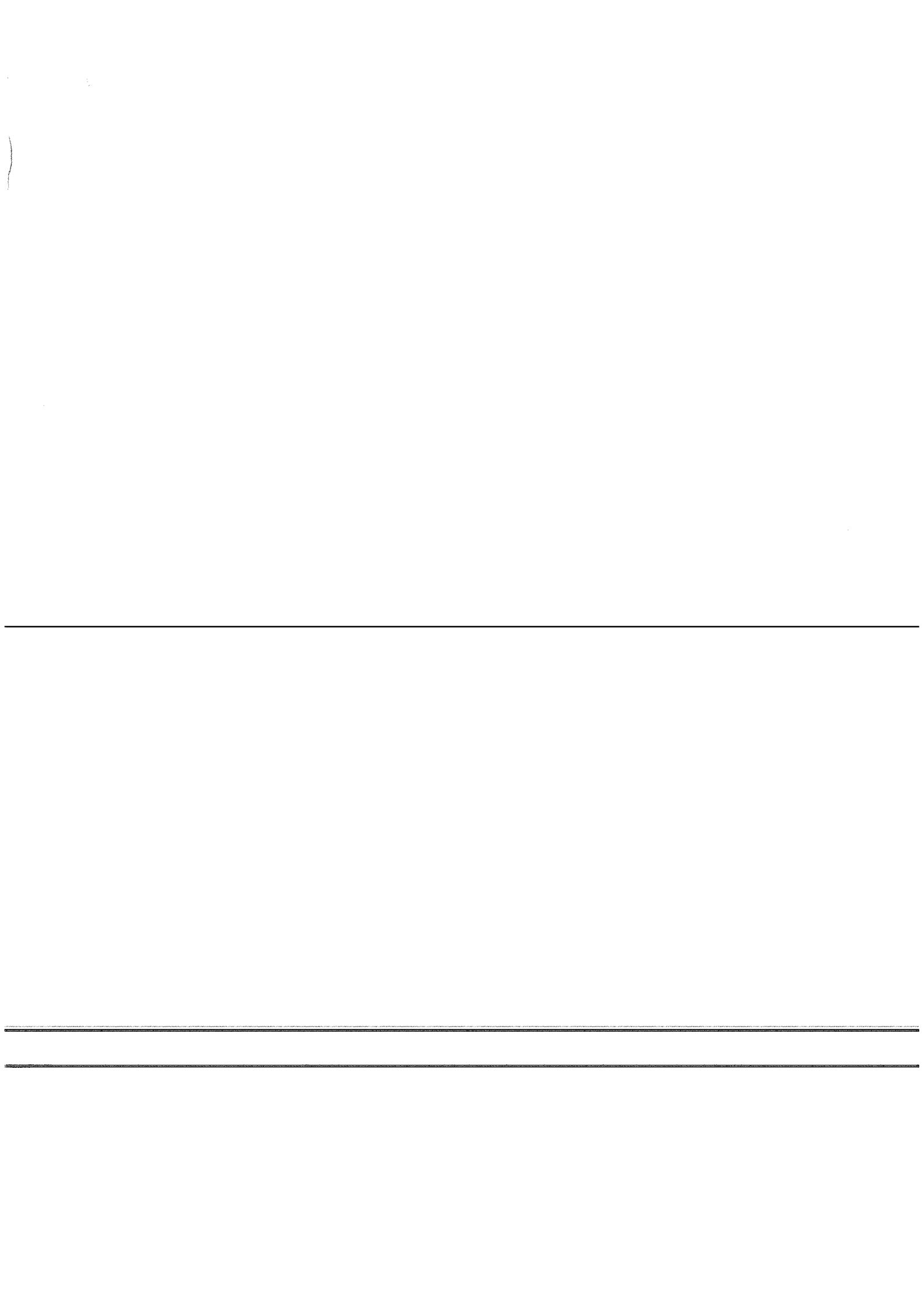


datum

Ton van der Geest



datum 16 februari 2023



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	€ 14.802 (2022)
Offset risk life coverages	€ 14.802 (2022)
Maximum pensionable salary	€ 114.866 (2022)
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 yeas	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 2. Vergoedingen voor overwerk, stand-by, reizen en verschoven uren

Voor overwerk, stand-by, reizen 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 reisen 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 reisen, zoals hierboven bedoeld. In dat geval wordt de reistijd beschouwd als regulier woon-werkverkeer.

d) Afwijkende werktijden ("verschoven uren")

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 3a. Overgangsmatregelen en bestaande rechten seniorendagen

In de regel is er geen recht op seniorendagen voor medewerkers van Nokia Solutions and Networks in Nederland. Voor één groep medewerkers echter is een specifieke overgangsmatregel overeengekomen:

- Alle overige voormalig Nokia medewerkers

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/officiële samenlevingsovereenkomst en / of officiële 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 & Zorgverlof	
Hiervoor wordt verwezen naar de Nokia The Netherlands Leave of Absence Guideline SOP	

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 medewerker
2 dagen	Verhuizing op verzoek werkgever
max 1 dag	Calamiteitenverlof

Bijlage 4. Overzicht overige per 1.1.2018 van toepassing zijnde benefits

Onderstaande benefits zijn onderwerp van bedrijfsoverleg,

- 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 mobiliteitskaart
- eenmalige uitkeringen voor het bereiken van 25- en 40-jarige dienstjubilaea; de 12,5 jarige dienstjubilaea 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.