

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2015

Alcatel-Lucent Nederland B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ALCATEL-LUCENT NEDERLAND B.V.

Partijen

FNV ICT, vertegenwoordigd door de heer B. Bolte, bestuurder
VHP2, vertegenwoordigd door de heer C. Vaandrager, adviseur arbeidsverhoudingen
De Ondernemingsraad van Alcatel-Lucent Nederland B.V., vertegenwoordigd door Wim Jansen, voorzitter

en

Alcatel-Lucent Nederland B.V., vertegenwoordigd door Stef van Aarle Managing Director

zijn op 20 juli 2015 nieuwe CAO overeengekomen, gebaseerd op onderstaande afspraken.

Artikel 1 Looptijd

De overeenkomst gaat in op 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2015, zonder dat opzegging vereist is.

Artikel 2 Volg CAO

Alcatel-Lucent volgt in beginsel de CAO Metalektro, voor deze periode de CAO geldend tot en met 30 april 2015 geldende bepalingen in de CAO voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie en de CAO voor Hoger Personeel in de Metaal- en Elektrotechnische industrie alsmede de nog af te sluiten CAO Metalektro hierop aansluitend, met uitzondering van die bepalingen die betrekking hebben op de pensioenregeling, de overige regelingen welke betrekking hebben op de collectieve voorzieningen en fondsen. Andere afwijkende bepalingen van deze CAO's worden in de volgende artikelen nader omschreven. Indien een hieronder genoemde bepaling geheel of gedeeltelijk afwijkt van een vergelijkbare bepaling uit deze CAO's voor de Metaal- en Elektrotechnische industrie dan prevaleert de tekst uit de CAO Alcatel-Lucent.

Artikel 3 Uitsluiting

De overeenkomst is niet van toepassing op bestuurders van de onderneming, de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken en de medewerkers van wie de functie is ingedeeld in de levels 500 en CE's. Met uitzondering van de hieronder beschreven artikel nummers 4, 8, 9, 10, 11, 12, 14 en 15.

Artikel 4 Loonsverhoging

- Een collectieve salarisverhoging per 1 juli van 1,2% voor alle medewerkers in actieve dienst op deze datum;
- Een eenmalige uitkering per 1 juli 2015 van 0,8% van het jaarsalaris voor alle medewerkers in actieve dienst op deze datum.

Artikel 5 Schaalaanpassing

De salarisschalen worden bij Alcatel-Lucent jaarlijks gereviewed aan de hand van de door Corporate toegestuurde data van 3 verschillende survey houses. Per level en grade zal dit lokaal worden beoordeeld en eventueel worden aangepast. Na review en eventuele aanpassing, zal dit door Corporate worden gevalideerd.

De salarisschalen maken onderdeel uit van deze CAO en zien er als volgt uit:

..... Alcatel-Lucent 



LEVEL	GRADE	market low	market medium	market high
BTA	BT2	24.000	30.500	37.000
	BT3	28.000	35.000	42.000
	BT4	32.000	39.500	47.000
	BT5	36.000	45.500	55.000
100	G12	29.000	36.500	44.000
200	G13	35.000	44.000	53.000
200	G14	43.000	54.000	65.000
300	G15	53.000	66.000	79.000
300	G16	62.000	77.500	93.000
400	G17	72.000	89.500	107.000
400	G18	83.000	103.500	124.000

Artikel 6 Achievement Bonus Plan (ABP)

Alcatel-Lucent wil de medewerker in vaste dienst laten delen in de financiële resultaten van de onderneming. Dit zal plaats vinden middels het Achievement Bonus Plan (ABP). De Corporate ABP regeling wordt door de Board of Directors vastgesteld en ligt voor iedereen ter inzage.

1. Het target percentage voor het ABP is vastgesteld per level/grade en bedraagt voor:

GRADE	LEVEL	% ABP
BT2-5	BTA	4%
12	100	6%
13	200	8%
14	200	8%
15	300	10%
16	300	10%
17	400	15%
18	400	15%

2. Om in aanmerking te komen voor het ABP moet een medewerker in actieve dienst zijn op 31 december van het jaar waar de bonus betrekking op heeft.
In afwijking van de ABP-criteria zoals in appendix I ABP van de Corporate ABP regeling vermeldt, komen de medewerkers die in actieve dienst waren op 31 december van het jaar waar de bonus betrekking op heeft en die voor de uitbetalingdatum van de ABP het dienstverband hebben beëindigd in aanmerking voor een ABP-betaling.
Een (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte medewerker die op 31 december langer dan 12 maanden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is ontvangt ABP-uitbetaling naar rato met een minimum van 25% van de beschikbare funding. Niet in aanmerking voor het ABP komen medewerkers die deelnemen aan het Sales Incentive Plan (SIP).
3. Als grondslag voor de berekening van de incentives geldt het totale bruto jaarsalaris; 12 x het basismaandsalaris plus de 8% vakantie-uitkering (peildatum 31 december) over het verstreken fiscale jaar. Indien promotie heeft plaatsgevonden in level gedurende het fiscale jaar wordt het ABP % naar rato vastgesteld. Uitbetaling zal pro rata zijn voor nieuwe medewerkers en medewerkers die met pensioen zijn gegaan gedurende het fiscale jaar.
4. In principe zullen aan het einde van de maand april eventuele uitbetalingen plaatsvinden.

Artikel 7 Vakantie dagen

- De medewerker in voltijd arbeid niet vallend onder de overgangsregeling seniorendagen 50 jaar en ouder heeft per 1 januari 2009 recht op 27 vakantiedagen per jaar.
- De medewerker in voltijd arbeid vallend onder de overgangsregeling seniorendagen 50 jaar en ouder heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar.
- Met ingang van 1 januari 2009 zal een ieder die 25 jaar in dienst is en geen recht heeft op seniorendagen conform hoofdstuk B artikel 1 van de overgangsregelingen, recht hebben op jaarlijks 1 jubileumdag.
- Andere bepalingen in de CAO's voor de Metaal- en Elektrotechnische industrie met betrekking tot het aantal vakantiedagen zijn verder niet van toepassing.

Artikel 8 Ziekte & arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte zal gedurende de eerste 12 maanden 100% loonbetaling plaatsvinden tenzij de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door opzet van de medewerker; de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover de medewerker bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de onderneming opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven; de medewerker door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd; de medewerker, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid weigert te verrichten.

Gedurende de tweede 12 maanden zal 70% loondoorbetaling plaatsvinden. Als de arbeidsongeschikte medewerker die naar het oordeel van de werkgever en de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie, zal Alcatel-Lucent in het tweede ziektejaar een aanvulling op het wettelijke verplichte loon verstrekken tot 80%. Ook als de betrokken medewerker geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, zal een aanvulling tot 80% worden verstrekt.

Indien de medewerker de werkzaamheden gedeeltelijk hervat of op therapiebasis verricht, zal Alcatel-Lucent een aanvulling verstrekken tot 90% van het loon.

De onderneming is niet verplicht tot doorbetaling van het inkomen bij arbeidsongeschiktheid, indien de medewerker ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. De onderneming zal de betalingen bij wijze van voorschot doen, indien de medewerker zijn vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan de onderneming overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend.

Artikel 9 De Wet inkomen bij Arbeidsongeschiktheid (WIA)

De medewerker die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, komt op basis van de IVA condities in aanmerking voor een uitkering gebaseerd op 75% van het maximum dagloon. Indien men voldoet aan alle voorwaarden vult de verzekering van Alcatel-Lucent dit aan tot 75% van uw laatstverdiende loon.

Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte (35-80%) medewerker is de Wet Gedeeltelijke Arbeidsongeschikten (WGA) van toepassing. Indien er wordt voldaan aan de condities ter verkrijging van een uitkering WGA vult de verzekering van Alcatel-Lucent dit uitkeringsdeel aan zoals weergegeven in de tabel in artikel 11 lid 12b van het laatstverdiende loon voor het deel dat de arbeidsongeschiktheid geldt.

Indien de medewerker minder dan 35% loonverlies heeft, blijft de medewerker in beginsel in dienst van Alcatel-Lucent met behoud van het volledige loon.

Alcatel-Lucent zal zich bij voornoemde arbeidsongeschiktheid tot het uiterste inspannen om, conform bepalingen Wet Verbetering Poortwachter, betrokken medewerker zodanig te reïntegreren in het arbeidsproces dat de restverdiencapaciteit volledig wordt benut. Het kunnen aanbieden van passend werk is bepalend.

Artikel 10 Ziektekostenverzekering

De medewerker ontvangt een bijdrage ten behoeve van de ziektekostenverzekering van € 15,- netto per maand ongeacht bij welke verzekeraar de medewerker de ziektekostenverzekering heeft afgesloten.

Artikel 11 Pensioenregeling

De onderneming heeft een pensioenregeling. De uitvoering van de regeling is vanaf 1 januari 2012 ondergebracht bij Delta Lloyd.

1. De pensioenregeling betreft een middelloonregeling (voorwaardelijk geïndexeerd) berekend over het vaste salaris plus vakantiegeld met een maximum van € 100.000,-. De regeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.
2. De rechten en verplichtingen van de deelnemers zijn vastgesteld in het pensioenreglement en de pensioen startbrief.
3. Iedere deelnemer ontvangt bij toetreding en bij wijziging van de pensioenregeling een pensioen startbrief.
4. De medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling. Dit geldt niet voor medewerkers die wegens gemoedsbezwaren zijn vrijgesteld van de verplichtingen ingevolge de sociale verzekeringswetten.
5. Het ouderdomspensioen opbouw wordt vanaf 1 januari 2015 berekend door per dienstjaar de pensioengrondslag met 1,875% te vermenigvuldigen (middelloon). Voor 2015 bedraagt de franchise € 12.642,-.
6. Met ingang van 1 januari 2014 geldt voor alle medewerkers een pensioenleeftijd van 67 jaar. De minimale pensioenleeftijd door vervroeging is vastgesteld op 55 jaar. Bij een eerdere ingangsdatum dan de leeftijd van 67 jaar van het ouderdomspensioen dient dit 6 maanden voorafgaande aan de beoogde pensioneringsdatum door de medewerker aan de onderneming kenbaar te worden gemaakt.
7. Er wordt jaarlijks een storting op de depotrekening bij Delta Lloyd gedaan. Uit de depotrekening wordt de voorwaardelijke indexatie gefinancierd. De jaarlijkse storting bedraagt 12% van de jaarlijkse premiekoopsom. De resp. 2 door de Onderneming en 2 door de Ondernemingsraad benoemde leden bepalen volgens "Richtlijn jaarlijkse indexatie vanuit Depot reglement" de jaarlijks voorwaardelijke indexatie.
8. De tot 1 januari 2014 geldende indexatiegarantie komt per die datum te vervallen. Deze wordt volgens artikel 14 afgebouwd.
9. De premieverdeling tussen medewerker en werkgever blijft gedurende de looptijd van de CAO ongewijzigd en is 25%/75% van de totale pensioenpremie, zoals deze berekend wordt voor de pensioenregeling door de verzekeraar. De premie voor de medewerker wordt jaarlijks vastgesteld.
10. De pensioenregeling zoals vastgelegd in het pensioenreglement en de pensioen startbrief vormt een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Tot wijziging van de pensioenregeling zal daarom niet worden overgegaan dan nadat hierover door de onderneming met de vakorganisaties overleg is gepleegd.
11. De regeling bevat eveneens de volgende voorzieningen:
 - Partnerpensioen
 - Tijdelijke aanvulling partnerpensioen (ANW hiaat)
 - WGA-hiaat pensioen
 - Pensioenvoortzetting bij Arbeidsongeschiktheid.
12. a. Het jaarlijks WGA-hiaatpensioen is gelijk aan het product van het uitkeringspercentage en het verschil tussen het pensioensalaris en het wettelijk minimumloon op jaarbasis. Voor de vaststelling van het pensioen wordt uitgegaan van het pensioensalaris en het wettelijk minimumloon zoals dat gold bij aanvang van de ziekte waaruit de arbeidsongeschiktheid is ontstaan. Het pensioensalaris wordt maximaal in aanmerking genomen tot het loon op jaarbasis waarover de WGA-uitkering uit hoofde van de WIA wordt berekend.

b. Het in 12a bedoelde uitkeringspercentage bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

0-35%	,	0%;
35-45%	,	28%;
45-55%	,	35%;

55-65%	,	42%;
65-80%	,	50,75%;
80% of meer,		70%.

- c. Het jaarlijks WGA-hiaatpensioen gaat in op de datum waarop de vervoluitkering van de WGA-uitkering ingaat en wordt uitgekeerd zolang deze vervoluitkering voortduurt.
 - d. Bij herziening van het uitkeringspercentage als gevolg van een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid, wordt het WGA-hiaatpensioen met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de herziening plaatsvindt dienovereenkomstig aangepast. De deelnemer is verplicht de verzekeraar onmiddellijk in kennis te stellen van elke herziening van het in dit lid bedoelde uitkeringspercentage.
- 13.
- a. Degene die tijdens de deelneming arbeidsongeschikt is geworden, heeft ter zake van die arbeidsongeschiktheid recht op gehele of gedeeltelijke voortzetting van het deelnemerschap nadat zijn deelnemerschap gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid is beëindigd. Het voortgezette deelnemerschap eindigt zodra en voor zover de deelnemer niet langer arbeidsongeschikt is, doch uiterlijk op de normale pensioendatum. Voortzetting vindt plaats op basis van het pensioenreglement zoals dat bij aanvang van de voortzetting luidt en zoals het nadien wordt gewijzigd dan wel vervangen.
 - b. Gedurende de periode waarin de deelnemer recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek of recht heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet, wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van de laatstelijk voorafgaand aan de ziekte vastgestelde pensioengrondslag.
 - c. Gedurende de periode waarin de deelnemer aansluitend op de in 13b genoemde periode recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA wordt de pensioenopbouw voortgezet zolang en voor zover de (gewezen) deelnemer arbeidsongeschikt is, op basis van de laatstelijk voor de ziekte vastgestelde pensioengrondslag. Voortzetting vindt plaats op basis van de arbeidsduur zoals die tussen de werkgever en de (gewezen) deelnemer was overeengekomen onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de ziekte als bedoeld in 13b.
 - d. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verlaagd, wijzigt de mate van voortzetting dienovereenkomstig. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verhoogd, blijft de mate van voortzetting van de verzekeringen ongewijzigd.
 - e. De premieverdeling tussen medewerker en werkgever bij pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid is gelijk aan de basis middelloonregeling, nl. 25%/75%.
- 14 Tijdens ouderschapsverlof is er een doorlopende pensioenopbouw alsof de medewerker geen ouderschapsverlof zou hebben opgenomen. De premie voor de medewerker blijft gebaseerd op het voltijd/deeltijdpercentage van voor de ouderschapsopname.

Artikel 12 Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft, zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst. 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 13 De overgangsregelingen

De overgangsmaatregelen zoals beschreven in de voorgaande Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregelingen zullen ongewijzigd worden voortgezet. De overgangsmaatregelen staan beschreven in bijlage 2.

Artikel 14 Overgangsregeling indexatiegarantie

1. De overgangsregeling is van toepassing op de medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2013 en op wie de garantieregeling indexatie van toepassing was.
2. Het is een individuele compensatie voor iedereen die onder de garantieregeling viel.
3. De compensatiebedragen bestaan uit de individuele koopsommen die, in de komende jaren, anders aan Delta Lloyd verschuldigd zouden zijn geweest voor de inkoop van de indexaties (uit hoofde van de garantie).
4. De toekomstige individuele compensaties zijn bij aanvang van de regeling eenmalig vastgesteld in de vorm van een reeks betalingen, die gebaseerd zijn op het tarief van Delta Lloyd behorende bij de leeftijd van de betrokkene in enig jaar, het voor dat jaar geldende compensatiepercentage en het (fictief) ontwikkelde opgebouwde pensioen over de dienstjaren t/m 2013. De betalingen vinden plaats zolang iemand in dienst is doch uiterlijk tot 65-jarige leeftijd omdat daar de oorspronkelijke indexatieregeling ook op gebaseerd was.
5. De per jaar geldende compensatiepercentages zijn afgeleid van de verwachte indexaties vanuit het pensioenfonds zoals vermeld in de prognose van TowersWatson dd. 11 juli 2013.
6. In bijlage 1 staan de betreffende compensatiepercentages vermeld.
7. De individuele compensatiebedragen worden als een bijzondere toeslag aan de individuele medewerkers in de maand juli met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 maandelijks uitgekeerd, welke toeslag niet meetelt voor indexering, pensioen, vakantietoeslag, berekening schadeloosstelling, etc.
8. Indien er tussen pensioenfonds en onderneming in de komende jaren een overeenkomst wordt gesloten voor een buy-out naar een verzekeraar met een vaste indexatie van de opgebouwde pensioenen, zullen de compensatiebedragen opnieuw vastgesteld worden uitgaande van dit percentage in plaats van de prognose van TowersWatson.

Artikel 15 Overgangsregeling boven € 100.000 pensioen

1. De overgangsregeling is van toepassing op de medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2014 en waarvan het vaste salaris plus vakantiegeld op 1 januari 2015 meer bedroeg dan € 100.000,-.
2. Het is een individuele compensatie voor iedereen die aan deze voorwaarden voldoet.
3. De compensatiebedragen bestaan uit de individuele koopsommen die, in de komende jaren, anders aan Delta Lloyd verschuldigd zouden zijn geweest voor de inkoop van ouderdomspensioen (met bijbehorend uitgesteld nabestaandenpensioen) over het salarisdeel boven € 100.000. Bij de berekende koopsom inbegrepen zijn de 12% toevoeging aan het indexatiedepot en de aan de koopsom gerelateerde kosten voor het premievrijstellingsrisico.
4. De toekomstige individuele compensaties zijn bij aanvang van de regeling eenmalig vastgesteld in de vorm van een reeks betalingen, die gebaseerd zijn op het tarief van Delta Lloyd behorende bij de leeftijd van de betrokkene in enig jaar, en de voor dat jaar geldende (fictieve) pensioeninkoop zoals hiervoor vermeld.
5. De betalingen vinden plaats zolang iemand in dienst is doch uiterlijk tot 67-jarige leeftijd.
6. Bij toekomstige wijziging van het parttime percentage zal een herrekening plaatsvinden.
7. De individuele compensatiebedragen worden als een bijzondere toeslag aan de individuele medewerkers (met terugwerkende kracht) vanaf 1 januari 2015 maandelijks uitgekeerd, welke toeslag niet meetelt voor indexering, pensioen, vakantietoeslag, berekening schadeloosstelling, etc.
8. Naast de jaarlijkse compensatiebedragen zal voor de betreffende medewerkers, zolang ze in dienst zijn, een overlijdens risicoverzekering worden afgesloten bij een verzekeraar, welke voorziet in een levenslang nabestaandenpensioen (berekend over het salaris boven € 100.000,-) bij overlijden vóór pensioendatum.



Artikel 16 Werkgelegenheid

Alcatel-Lucent Nederland B.V. zal zich blijven inspannen om arbeidsplaatsen binnen Nederland te behouden, danwel nieuwe arbeidsplaatsen te creëren, door middel van het ontwikkelen van nieuwe of behoud van bestaande expertise centra in Nederland en/of door middel van insourcing van arbeid.

Artikel 17 Opleiding en scholing

Alcatel-Lucent zal aan alle medewerkers de mogelijkheid geven om een Individueel Ontwikkelplan met zijn/haar manager af te spreken en op basis daarvan gerichte ontwikkel- en opleidingsprogramma's vast te stellen. Hiervoor zal een opleidingsbudget beschikbaar zijn van minimaal 0,5 % van de loonsom.

Ondertekening

B. Bolte
FNV ICT

datum

12/11/15

C. Vaandrager
VHP2

datum

5-11-'15

Stef van Aarle
Bestuurder

datum

13 oktober 2015

Wim Jansen
Voorzitter OR

datum