

## Voorstellen KPN (beknopt weergegeven):

### *Cluster duurzame inzetbaarheid en inzetbaarheidsbudget*

- Fase 1 iedereen direct van € 1000 naar € 1500,- (voorwaarde in dienst voor 1 juli);
- Bij overgang naar fase II en III: extra ophoging met € 500 tot € 2000;
- (Onderzoek naar) effectiviteit IZB maximaliseren;
- 50% werken 100% betaald krijgen één jaar voor AOW naast de mogelijkheid van één jaar voor prepensioen
- Uitbreiding bestedingsdoelen (16 uur scholingsfaciliteit) kunnen ook benut worden voor online en zelfstudieopleidingen, 16 uur gaat ook gelden voor parttimers. (Deze voorstellen volgens KPN in de plaats van de 50-50% tijdsverdeling na de eerste 16 uur scholing);
- Introductie **Mobility Office** t.b.v. de proactieve benadering en begeleiding van management en medewerkers, hetgeen moet leiden tot een betere bewustwording van het belang van het Driefasemodel en het belang van mobiel blijven en de herplaatsbaarheid binnen KPN;
- Versterking **Mobiliteitscentrum**. Uitbreiding coachingsmogelijkheden en uitbreiden en stimuleren gebruik workshops, banenmarkten, omscholingsmogelijkheden. Aangaan 'Van werk naar werk' allianties met potentiële nieuwe werkgevers, arbeidsmarktscan uitbreiden met een coachgesprek (t.w.v. € 130,-) Intake KPN Perspectief (t.w.v. € 250,-) ook in fase I beschikbaar stellen zonder akkoord manager.

### *Door KPN voorgestelde aanpassingen in het sociaal plan:*

- Huidige beëindigingsvergoeding 'fixeren' voor alle huidige medewerkers: men behoudt wat men nu heeft aan rechten op basis van salaris, dienstjaren op peildatum 1 januari 2019 en voor nieuwe medewerkers: beëindigingsvergoeding op basis van de transitievergoeding met factor 1,3. Voor beide regelingen geldt een maximale vergoeding van € 150.000,-.
- Leeftijdscohorten vervallen in de Plaatsmakersregeling in combinatie met de introductie van een maximeringsartikel voor de Uitstroomregeling en de Plaatsmakersregeling.
- Bij naderend einde van contract van rechtswege (AOW-leeftijd) opnemen de mogelijkheid voor de werkgever om betrokkene 'niet boventallig te verklaren'.
- Private uitkeringen o.b.v. de WW-reparatieverzekering (PAWW, effectief per 1 februari 2019) toevoegen aan huidige maximeringsartikel.
- Mogelijkheid opnemen om 10% af te wijken van het afspiegelingsbeginsel (bij bovengemiddeld presteren van een individuele medewerker deze niet boventallig verklaren).
- Bij vrijwillige boventalligheid 'tekenvergoeding' niet van toepassing (één maandsalaris minder uitkering voor de medewerker).

### *Beleid KPN betreffende toepassing (oude) sociaal plan*

Het KPN Sociaal Plan liep eind 2018 af. KPN heeft ons laten weten dat zij – zolang er geen nieuw sociaal plan is - in adviesaanvragen zal vermelden dat de sociale gevolgen door het Sociaal Plan 2018 zullen worden opgevangen. Mocht er op het moment van boventallig verklaring sprake zijn van een nieuw Sociaal Plan, dan heeft de medewerker de keuze welk sociaal plan van toepassing is op zijn situatie. Mochten de onderhandelingen onverhoopt langer duren, dan kan KPN besluiten deze aanpak te herzien. KPN zal dan de vakbonden hiervan in kennis stellen.

### *Cluster Flexibiliteit*

- Verruiming van de huidige arbeidstijdnormen (richting de maxima van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit) op een aantal onderdelen.
- Uniformeren tijdgebonden vergoedingsregelingen. Dus dezelfde vergoedingen voor iedereen bij Tot., meer- en overuren, uren tijdens stand-by.
- Invoering jaarurensystematiek als roostervariant. In de cao de kaders opnemen, een pilot houden met groepen betrokken medewerkers en bij geslaagde pilots jaarurensystematiek invoeren. Beoogde impact voor de medewerker: 'regie op de eigen werktijden'.
- Uitzendkrachten krijgen vanaf aanvang uitzendperiode toegang tot het instrumentarium betreffende duurzame inzetbaarheid. De toegang tot interne vacatures voor uitzendkrachten wordt verbeterd.
- Toepassen variabele beloning voor alle uitzendkrachten vanaf aanvang uitzendperiode.

### *Cluster mobiliteit (reiskosten en leasebeleid)*

De huidige situatie levert volgens KPN beperkte keuzemogelijkheden op voor de medewerker betreffende reismogelijkheden. Er is bovendien ongelijkheid in de hoogte van de vergoedingen. Het huidige beleid is volgens KPN gedateerd en past niet meer binnen de fiscale regelgeving. KPN stelt voor:

- Als basis één uniforme (cao-)vergoeding voor per werk-gerelateerde kilometer van 20 cent per kilometer (waarvan 1 cent belast). De vergoeding is ongeacht het feit of de medewerker reist voor woon-werkverkeer of voor 'zakelijke reizen'. KPN is bereid om daar waar nodig overgangsafspraken te maken. Verder biedt KPN aan medewerkers optimaal te ontzorgen op het gebied van mobiliteit door middel van het aanbieden van aanvullende faciliteiten (poolauto's e.a.).
- Verder stelt KPN voor om de medewerker die meer dan 15.000 km per jaar reist én structureel op twee of meer dagen per week naar meer dan één KPN kantoorlocatie per dag moet rijden, een toelage te verstrekken van € 250 bruto per maand te verstrekken boven op de 20 ct per kilometer.
- KPN is verder voornemens om het leasebeleid opnieuw vorm te geven. Daarover zal KPN overleg met de COR voeren, niet met de vakorganisaties. KPN denkt er aan om medewerkers, indien er meer dan 15.000 km wordt gereden naar andere bestemmingen dan de KPN kantoorlocaties, een leaseauto of mobiliteitsvergoeding toe te kennen (vanaf 2020 alleen elektrische auto's).

### *Cluster Verlof en belonen*

Verlof:

- KPN stelt voor om vijf extra bovenwettelijke vakantiedagen in de cao op te nemen tegen uitruil van 2% van het financiële cao-budget.
- Medewerkers kunnen deze verlofuren verkopen voor 115% van het uurloon.
- In december van ieder jaar keert KPN het eventueel openstaand saldo van de vijf bovenwettelijke verlofdagen uit. Het bovenwettelijk verlof start dus ieder jaar op nul).
- Eventuele bestaande extra verlofdagen die de medewerker heeft op basis van andere cao- of overgangsregelingen worden afgekocht in een nominaal maandelijks toeslag (92 uur bij CS tegen een toeslag van 133% van het uurloon en surplus uren ITS tegen 115% van het uurloon).

Belonen:

- KPN Plan: gelijktrekken verschillen maximale percentages van bonusrealisatie op 150% (conform RVB en PAO) in plaats van nu 200%.
- Algemene loonsverhoging: KPN wil de stijging loonkosten (hart van de matrix inclusief basis van pay for performance) vanuit hetzelfde loonbudget financieren.
- KPN wil alleen snellere groei naar het normsalaris naar 100% RSP realiseren als dat financierbaar is binnen de totale beschikbare loonruimte van de huidige systematiek. KPN wil samen met de bonden in 2019 bekijken of de huidige situatie en dynamiek moet leiden tot verdere aanpassing in de beloningssystematiek.

Beschikbare loonruimte voor cao en sociaal plan:

- KPN is 'in deze context' bereid om 3% aan totale loonruimte beschikbaar te stellen (Dus aan totale kosten van de verhoging van het hart van de matrix én de pay for performance. De kosten van Pay for performance betreft zo'n 1,1%).

*Looptijd:*

KPN wil de af te spreken looptijd laten afhangen van het totale pakket afspraken dat kan worden gemaakt.

*Pensioen:*

Bij langere looptijd dan éénjarige cao: handhaven bestaande opbouwregeling en 23% doorsnee premiebudget voor vijf jaar.