

Onderhandelingsresultaat KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 en Sociaal Plan 1 januari 2019 t/m 31 december 2021

Partijen:

Koninklijke KPN N.V., te Rotterdam, hierbij vertegenwoordigend de volgende B.V.'s:

- KPN B.V.
- Telfort Zakelijk B.V.
- KPN Consulting B.V.
- NLDC B.V.

vertegenwoordigd door Chief People Officer Hilde Garssen

en

de volgende zeven **vakorganisaties**:

- FNV ICT/Telecom te Utrecht, vertegenwoordigd door Ralph Smeets
- FNV Publiek Belang te Utrecht, vertegenwoordigd door Bob Bolte
- Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Ron Harmsen
- CNV Overheid & Publieke Diensten te Utrecht, vertegenwoordigd door Aynur Polat
- CNV Vakmensen te Utrecht, vertegenwoordigd door Marten Jukema
- VHP2 te Eindhoven, vertegenwoordigd door Casper Vaandrager
- De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Harna Pethke

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN CAO 1 juli 2018 t/m 31 december 2018 en Sociaal Plan 1 juli 2018 t/m 31 december 2018 is verstreken;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO en Sociaal Plan;
- partijen er, indachtig het bovenstaande, op 16 april 2019 in zijn geslaagd een onderhandelingsresultaat te bereiken over een KPN CAO, met een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019, en Sociaal Plan, met een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 en de vakorganisaties dit zullen voorleggen aan hun leden;

- de vakorganisaties uiterlijk 20 mei 2019 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om de nieuwe KPN CAO en Sociaal Plan zo spoedig mogelijk te kunnen ondertekenen en vervolgens aan te kunnen melden bij het Ministerie van SZW.

Partijen komen de volgende wijzigingen, verwijderingen en aanvullingen t.o.v. de KPN CAO 1 juli 2018 t/m 31 december 2018 en het Sociaal Plan 1 juli 2018 t/m 31 december 2018 overeen:

Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN CAO 1 juli 2018 t/m 31 december 2018 en het Sociaal Plan 1 juli 2018 t/m 31 december 2018. In de KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 en het Sociaal Plan 1 januari 2019 t/m 31 december 2021 kan de betreffende nummering en benaming echter wijzigen als gevolg van het herindelen van de CAO en het herschrijven van de teksten.

LOOPTIJD CAO

1. Looptijd

1.1 De looptijd van de KPN CAO is van 1 januari 2019 t/m 31 december 2019.

LOONONTWIKKELING

2. Individuele salarisverhoging

- 2.1 Er is sprake van een individuele salarisverhoging op basis van de binnen het bedrijf gehanteerde methode voor Prestatiemanagement. In de cao wordt een individuele verhogingentabel opgenomen waarin de relatie tussen de beoordelingsscore en de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de werknemer wordt gelegd (peildatum 31 december 2018). Deze individuele verhogingentabel geeft aan met welk percentage het salaris wordt verhoogd per 1 januari 2019.
- 2.2 Voor de medewerkers die op 31 december 2018 waren ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting zal per 1 januari 2019 de in bijlage 1 opgenomen individuele verhogingentabel gelden.
- 2.3 Deze individuele verhogingentabel geldt uitsluitend voor de individuele salarisverhoging per 1 januari 2019.
- 2.4 Medewerkers kunnen deze individuele salarisverhoging per 1 januari 2019 alleen krijgen als zij al op 30 september 2018 in dienst waren.
- 2.5 De maximaal te bereiken RSP bij een beoordeling succesvol voor medewerkers is 100%. De maximaal te bereiken RSP bij een beoordeling uitstekend is 115%.
- 2.6 Ten aanzien van de maanden januari tot en met uiterlijk augustus 2019 wordt de eventuele individuele salarisverhoging over beoordelingsjaar 2018, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in augustus 2019. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

3. Collectieve salarisverhoging/uitkering

- 3.1 Per 1 juni 2019 vindt een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats met een totale hoogte van 3% een en ander afhankelijk van de RSP (peildatum 31 december 2018).

- 3.2 De toekenning per 1 juni 2019 van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:
- Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging van 3% volledig en structureel doorgevoerd over het maandsalaris.
 - Medewerkers met een RSP groter dan 100% en kleiner dan 103% krijgen:
 - Een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen hun RSP en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van zeven maal het maandsalaris van mei 2019 (Bv. RSP = 102%. $102\% - 100\% = 2\% \times (7 \times \text{maandsalaris mei 2019}) = Y$).
 - Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen 103% en hun RSP vermenigvuldigd het maandsalaris van mei 2019 (Bv. RSP = 102%. $103\% - 102\% = 1\%$. Het salaris van mei 2019, wordt met 1% verhoogd).
 - Medewerkers met RSP gelijk aan of hoger dan 103% krijgen een eenmalige uitkering van 3% vermenigvuldigd met het totaal van zeven maal het maandsalaris van mei 2019
- 3.3 De bedragen in de salaristabellen van de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting worden per 1 juni 2019 met 3% verhoogd.
- 3.4 Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2019 wordt de collectieve salarisverhoging, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in september 2019. De eenmalige uitkering, wordt behoudens onvoorziene omstandigheden, uitgekeerd uiterlijk in september 2019. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

VERLOF

4. **Vakantieverlof**
- 4.1 Per 1 juli 2019 verandert de regeling ter zake van opbouw vakantiedagen als volgt en zullen de betreffende cao-bepalingen worden aangepast.
- 4.2 Naast het wettelijk vakantieverlof bouwen medewerkers bovenwettelijk vakantieverlof per 1 juli 2019 op. Dit bovenwettelijk vakantieverlof op jaarbasis bedraagt 1 maal de normale arbeidsduur per week van de medewerker.
- 4.3 Het CAO Budget van medewerkers wordt verlaagd van 12,5% naar 10,5%. Van deze 10,5% is 8% pensioengevend en is 2,5% niet-pensioengevend.
- 4.4 Opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren kunnen medewerkers (per maand) verkopen. Per uur ontvangt de medewerker hiervoor 1,15 maal het voor de medewerker geldende salaris per uur.
- 4.5 Niet-opgenomen of gereserveerd bovenwettelijke vakantie-uren worden in december van het lopende kalender jaar uitbetaald. Per uur ontvangt de medewerker hiervoor 1,15 maal het voor de medewerker geldende salaris per uur.
- 4.6 Medewerkers kunnen op jaarbasis 1 maal de normale arbeidsduur per week aan extra vakantie-uren kopen zonder toestemming van de manager en 3 maal de normale arbeidsduur per week met toestemming van de manager. Het maximaal te verkrijgen aantal uren vakantieverlof per kalenderjaar is daarmee 9 maal de normale arbeidsduur per week (zie bijlage 2). Een uur verlof kost 1,15 maal het voor de medewerker geldende salaris per uur.
- 4.7 Wettelijke vakantie-uren en extra gekochte vakantie-uren kunnen niet verkocht worden.

- 4.8 Medewerkers die op 31 december 2014 in dienst van KPN Contact BV waren en die een individueel toegekend vakantierecht hebben, hebben eenmalig de keuze om dit extra recht voor de toekomst te behouden of dit individuele vakantierecht structureel te laten vervangen door een nominale toeslag van 1,33 maal het op 31 december 2019 geldende salaris per uur. Deze toeslag wordt in 12 maandelijkse termijnen uitbetaald. Deze toeslag wordt niet geïndexeerd en is geen grondslag voor het bepalen van het CAO Budget, de variabele beloning, pensioenopbouw, toelagen en toeslagen. Bijlage 12 uit de CAO 2018 komt te vervallen. De keuze wordt geëffectueerd per 1 januari 2020.
- 4.9 Medewerkers die vanuit oude overgangsafspraken een extra recht op vakantie-uren hebben (o.a. oud-ITS), hebben eenmalig de keuze om dit extra recht voor de toekomst te behouden of dit individuele vakantierecht structureel te laten vervangen door een nominale toeslag van 1,15 maal het op 31 december 2019 geldende salaris per uur. Deze toeslag wordt in 12 maandelijkse termijnen uitbetaald. Deze toeslag wordt niet geïndexeerd en is geen grondslag voor het bepalen van het CAO Budget, de variabele beloning, pensioenopbouw, toelagen en toeslagen. De keuze wordt geëffectueerd per 1 januari 2020.

DUURZAME INZETBAARHEID

5. **Inzetbaarheidbudget**
- 5.1 Per 1 januari 2019 bedraagt het Inzetbaarheidbudget zoals bedoeld in artikel 7.5 lid 1 van de KPN CAO 2018 EUR 1.500 per kalenderjaar of, voor medewerkers die in dienst komen op of na 1 juli, EUR 750. Als gevolg hiervan komen leden 4 en 5 van artikel 7.5 KPN CAO 2018 per 1 januari 2019 te vervallen.
- 5.2 Per 1 januari 2019 worden leden 7 en 8 van artikel 7.5 KPN CAO 2018 aangepast in die zin dat bij de overgang van fase I naar fase II en bij overgang van fase II naar fase III EUR 500 extra Inzetbaarheidbudget wordt toegekend.
- 5.3 Dat betekent dat voor medewerkers die tussen 1 januari 2019 en het moment van bevestiging van de aanmelding van de CAO niet over zijn gegaan van fase I naar fase II of van fase II naar fase III het Inzetbaarheidbudget per 1 januari 2019 wordt vastgesteld op EUR 1.500, ongeacht hoeveel zij in 2018 van hun Inzetbaarheidbudget hebben gebruikt.
- 5.4 In de volgende situaties, waarin sprake is geweest van een of meer fasewisselingen tussen 1 januari 2019 en het moment van bevestiging van de aanmelding van de CAO, gelden de volgende eenmalige afwijkingen:
- De hoogte van het Inzetbaarheidbudget van medewerkers die op 1 januari 2019 EUR 1.000 Inzetbaarheidbudget toegekend hebben gekregen en die tussen 1 januari 2019 en het moment van bevestiging van de aanmelding van de CAO óf van fase I naar fase II óf van fase II naar fase III zijn overgegaan als gevolg waarvan aan hen eenmaal EUR 1.000 extra budget is toegekend, wordt in afwijking van artikel 5.1, 5.2 en 5.3 niet aangepast.
 - Het Inzetbaarheidbudget van medewerkers die op 1 januari 2019 EUR 1.500 Inzetbaarheidbudget toegekend hebben gekregen omdat zij in 2018 minimaal EUR 900 (of bij indiensttreding op of na 1 juli 2018 EUR 400) hebben besteed en die tussen 1 januari 2019 en het moment van bevestiging van de aanmelding van de CAO óf van fase I naar fase II óf van fase II naar fase III zijn overgegaan als gevolg waarvan aan hen eenmaal EUR 1.000 extra budget is toegekend, wordt in afwijking van artikel 5.1, 5.2 en 5.3 niet aangepast. Voor hen geldt wel dat een eventuele volgende ophoging van het budget in 2019 als gevolg van een tweede fasewisseling ad EUR 500 niet wordt toegekend.
 - De hoogte van het Inzetbaarheidbudget van medewerkers die tussen 1 januari 2019 en het moment van bevestiging van de aanmelding van de CAO zowel van fase I naar fase II als van fase II naar fase III zijn overgegaan als gevolg waarvan aan hen tweemaal EUR 1.000 extra budget is toegekend, wordt in afwijking van artikel 5.1, 5.2 en 5.3 niet aangepast.

5.5 Eventueel Inzetbaarheidbudget uit 2018 dat op grond van artikel 7.5 lid 3 KPN CAO 2018 is toegevoegd aan het Inzetbaarheidbudget voor 2019 blijft gehandhaafd. Extra Inzetbaarheidbudget dat is toegekend als gevolg van een fasewisseling in het verleden blijft gehandhaafd met dien verstande dat een eventueel ongebruikt deel na twaalf maanden na toekenning vervalst.

6. Instrumentarium

6.1 De tijdbesteding zoals genoemd in artikel 7.6, lid 1 wordt aangepast in die zin dat de tweede zin over de rest van de tijdbesteding wordt aangepast zodat achter de dubbele punt staat: "in eigen tijd". In het artikel wordt opgenomen dat de eerste twee scholingsdagen of de eerste zestien uur volledig in werktijd ook onverkort geldt voor medewerkers met een deeltijd arbeidsovereenkomst. Tevens wordt in het artikel opgenomen dat deze zestien uur ook van toepassing zijn op online- en/of zelfstudieopleidingen.

6.2 Artikel 7.2 wordt, voor zover dat juridisch mogelijk is, herschreven op zo'n manier dat de faseaanduidingen zo min mogelijk worden gelinkt aan het begrip boventaligheid.

6.3 Aan artikel 7.10 wordt toegevoegd dat KPN ervoor zal zorgen dat er kwalitatief en kwantitatief voldoende capaciteit binnen het Intern Mobiliteitscentrum beschikbaar zal zijn inclusief ondersteunende instrumenten om medewerkers die van het IMC gebruik willen maken effectief te kunnen begeleiden. Op TeamKPN (lid 1) zal telkens het meest actuele vacatureproces worden beschreven.

6.4 Aan artikel 7.7 wordt toegevoegd dat onderdeel van de arbeidsmarktscan één individueel coachingsgesprek is dat door KPN bij de aanbieder van de arbeidsmarktscan wordt ingekocht en voor rekening van KPN aan de deelnemer wordt aangeboden.

6.5 Artikel 7.8, lid 2 wordt aangepast: "Bevind je je in fase I, dan kun je op eigen initiatief module A van het traject (Intake) volgen waarbij de kosten voor KPN zijn en de contacturen voor 25% in werktijd plaatsvinden en 75% in eigen tijd. Eventuele huiswerkuren vinden volledig plaats in eigen tijd. Voor deelname aan module B en C in fase I heb je voorafgaand goedkeuring van je manager nodig. Kom je dit [...]."

6.6 Aanvullend op bovenstaande zal KPN de mogelijkheden gaan verkennen om te faciliteren in externe van-werk-naar-werk-trajecten.

7. Generatiepilot

7.1 Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van de CAO een tijdelijke regeling Generatiepilot wordt uitgewerkt en toegepast in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Deze regeling kan op individuele basis toegepast worden, in welk geval de werkgever deze aanbiedt aan een specifieke medewerker. De regeling kan slechts worden toegepast als de betreffende medewerker daarmee instemt. Ook kan de regeling op groepsbasis/collectief worden toegepast, in welk geval de werkgever deze actief zal aanbieden aan een specifieke groep en het gebruik ervan zal faciliteren. Individuele medewerkers kunnen in dat geval aangeven dat zij gebruik willen maken van de regeling. De werkgever bepaalt welke medewerkers dat daadwerkelijk kunnen doen. Monteurs werkzaam bij de monteursorganisatie kunnen deelnemen aan de pilot.

7.2 Bij het toepassen van de regeling wordt onder andere aandacht besteed aan werkdruk bij de deelnemer en de directe collega's van de deelnemer en gelden de volgende regels:

- Vrijwilligheid: Toepassing van de regeling kan alleen als de medewerker hiermee akkoord gaat.
- Minimum leeftijd: De regeling kan toegepast worden op medewerkers die 61 jaar of ouder zijn.
- Duur: Als de regeling wordt toegepast blijft deze van toepassing tot uiterlijk één jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd tenzij de medewerker eerder uit dienst gaat. Afwijken kan alleen in uitzonderlijke en/of onvoorziene situaties.
- Vervroegen pensioen: Deelnemers dienen hun pensioen uiterlijk één jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd volledig in te laten gaan.
- Percentages: De regeling houdt in dat de medewerker 80% van de oorspronkelijke contractomvang werkt, 90% van het oorspronkelijke salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt. KPN vult het loon tot 90% aan, medewerker en KPN betalen de pensioenpremie o.b.v. het oorspronkelijke loon.
- Deelname parttimers: De regeling kan toegepast worden op parttimers waarbij het aantal uren na toepassing van deze regeling nooit lager mag zijn dan 0,6 FTE.
- Nevenwerkzaamheden: De deelnemer wordt door minder te werken ondersteund bij het gezond de eindstreep halen. Tijdens de toepassing van de regeling mogen geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden worden uitgevoerd en dienen nieuwe onbetaalde nevenwerkzaamheden ter goedkeuring voorgelegd te worden aan de manager.
- In geval van ziekte geldt de loondoorbetaling zoals beschreven in artikel 5.1 KPN CAO 2018 waarbij de doorbetalingspercentages na 26 weken arbeidsongeschiktheid worden toegepast op het als gevolg van de regeling aangepaste salaris.
- In geval van boventalligheid zal de beëindigingsvergoeding o.b.v. het Sociaal Plan worden berekend aan de hand van het gemiddelde salaris over de laatste drie jaar voor boventalligheid. Voor de gefixeerde vergoeding geldt dat deze wordt gebaseerd op de omvang van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van het dienstverband. Het maximeringsartikel en de cap (conform Sociaal Plan 2019-2021) blijven onverkort van kracht.

7.3 De regeling wordt gezamenlijk periodiek geëvalueerd op effectiviteit en toepasbaarheid op de volgende punten (nader uit werken tussen sociale partners):

- in welke mate de regeling wordt gebruikt (% van het aantal aangeboden individuele en collectieve toepassingen).
- de redenen om het wel of niet aan te bieden (manager).
- de redenen om een aanbod wel of niet te accepteren (medewerker).
- in hoeverre de regeling Generatiepilot als effectief instrument wordt ervaren door medewerker en werkgever (een onderdeel hiervan is ook inkomen).
- in hoeverre de spelregels een positieve dan wel negatieve impact hebben op de keuze voor en het gebruik van de regeling.
- in hoeverre de regeling praktisch toe te passen is in de dagelijkse praktijk (vervanging, werkdruk & continuïteit).
- in hoeverre de regeling wordt gewaardeerd door werknemers en managers.
- In hoeverre de regeling leidt tot het aannemen van jongere werknemers (in ieder geval bij de monteursorganisatie)

UITZENDKRACHTEN

8. Uitzendkrachten

- 8.1 Partijen komen - in aanvulling op bestaande afspraken ten aanzien van uitzendkrachten (artikel 2.2 van de KPN CAO) - het volgende overeen:
- Voor uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN gelden per 1 juli 2019 in aanvulling op de arbeidsvoorwaarden die in artikel 2.2 lid 3 KPN CAO zijn benoemd - vanaf het begin van de terbeschikkingstelling aan KPN de bepalingen uit de CAO met betrekking tot KPN plan of KPN Salesplan.
 - De in artikel 2.2 lid 4 KPN CAO benoemde instrumenten uit hoofdstuk 7 KPN CAO - Duurzame Inzetbaarheid: Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht - blijven voor uitzendkrachten die bij KPN werken onverminderd van kracht, met dien verstande dat uitzendkrachten hiervan reeds gebruik kunnen maken vanaf het begin van de terbeschikkingstelling aan KPN.
 - Voor uitzendkrachten die werken bij KPN zal de toegang tot interne vacatures worden verbeterd, bijv. de mogelijkheid van doorstroom van uitzendkrachten naar de vacatures buiten Retail en CS wordt specifiek bij studenten onder de aandacht gebracht.

TOT

9. Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 9.1 Ten aanzien van de toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (art. 4.8 van de KPN CAO) komen partijen het volgende overeen:
- Elk van de percentages in de respectievelijke Tot.-tabellen, zoals weergegeven in artikel 4.8 leden 2, 3 en 7, wordt per 1 oktober 2019 - of zoveel eerder als mogelijk of later als noodzakelijk - verlaagd met tien procent¹ (zie bijlage 3).
 - Medewerkers in dienst van KPN maken aanspraak op Tot. over feitelijk genoten wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. KPN verricht daartoe jaarlijks vóór 1 april een nabetaling Tot. over de feitelijk genoten wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen in het voorafgaande kalenderjaar, op grond van de gemiddelde uitbetaalde Tot. in dat voorgaande kalenderjaar.
 - De nabetaling over het kalenderjaar 2018 zal vóór 1 juli 2019 worden gerealiseerd.
 - Naast de medewerkers genoemd in artikel 4.8 lid 3 maken per 1 oktober 2019 - of zoveel eerder mogelijk of later als noodzakelijk - ook de overige medewerkers in dienst van KPN aanspraak op doorbetaling Tot. bij ziekte.
 - De hoogte van de toelage is in dat geval gelijk aan de toelage, die de medewerker zou hebben ontvangen als hij niet ziek zou zijn geworden. Is dit niet vast te stellen, dan wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. in de drie maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. In het geval dat een onredelijke uitkomst oplevert, wordt uitgegaan van een periode van twaalf maanden.

¹ 50% wordt 45%, 40% wordt 36%, etc.

ZON- EN FEESTDAGEN

10. Werken op zondag

10.1 Ten aanzien van het werken op zondag (artikel 3.2 van de KPN CAO) komen partijen het volgende overeen:

- Het maximum aantal van 13 te werken zondagen gedurende een (aaneengesloten) periode van 26 weken blijft gehandhaafd, met dien verstande dat zondagen waarop conform het rooster 2 uur of minder wordt gewerkt, niet meetellen. Dit in verband met continudiensten die een paar uur van de zondag beslaan en daarmee het totaal aantal werkbare zondagen beïnvloeden.
- Een medewerker kan desgewenst zijn manager verzoeken om meer zondagen te mogen werken dan het hierboven gedefinieerde maximum aantal.
- In alle gevallen geldt, dat de medewerker per (aaneengesloten) periode van 52 weken op ten minste 13 zondagen in het geheel niet zal worden ingeroosterd.
- Indien je minimaal 20 uur werkt per week stelt KPN het rooster daarbij zodanig vast dat er sprake is van ten minste 13 vrije weekenden per (aaneengesloten) periode van 52 weken.

OVERIG

11. Functiehuis

11.1 Na het huidige artikel art 4.4 lid 5 wordt de volgende tekst als nieuw artikel lid toegevoegd:

- KPN kent een Functie Commissie die adviseert bij functie indelingsvragen voor groepen functies en/of groepen medewerkers. De Functie Commissie werkt volgens een functie indelingsprocedure die is afgesproken in overleg met de Vakbonden en (een delegatie van) de COR.

11.2 Artikel 4.4 lid 4 wordt als volgt aangepast:

- In geval de inhoud van je functie verandert dan brengt de Functiecommissie een zwaarwegend advies uit op basis waarvan je manager bepaalt in welke standaardfunctie jouw functie wordt ingedeeld en of je als gevolg daarvan al dan niet in dezelfde schaal blijft. In geval van een wijziging van je schaal motiveert je manager dit besluit schriftelijk.

11.3 Na het huidige artikel 4.4.lid 12 wordt de volgende tekst als nieuw artikel lid toegevoegd:

- KPN, Vakorganisaties en (een delegatie van) de COR hebben in gezamenlijke dialoog een plan van aanpak 'Functiehuis actualisatie' opgesteld. Dit plan van aanpak is door voornoemde partijen akkoord bevonden. KPN zal in lijn met dit plan van aanpak invulling geven aan artikel 4.3 lid 6 tot en met 4.3 lid 12 van de KPN CAO 2018.

11.4 De in artikel 4.4 lid 10 van de KPN CAO genoemde termijn van 18 maanden wordt gewijzigd in 24 maanden, te rekenen vanaf het moment van (her)indeling van (het werkpakket van) de medewerker op een standaardfunctie in het KPN CAO Functiehuis als gevolg van de functiehuis actualisatie benoemd in artikel 11.3 in dit onderhandelingsresultaat.

- Nadat de functie huis actualisatie is afgerond geldt dit artikel voortaan als de functie van de medewerker wordt ingedeeld in een lagere schaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging in de functie of als gevolg van het (her)indelen van een individueel werkpakket op een standaardfunctie.

12. **Bruto toelage bij promotie**
- 12.1 Correctie CAO tekst artikel 8.7 lid 2 op de eerdere afspraak over de manier van omgaan met de bruto toelage bij promotie. De tekst wordt aanpast naar: Als je per 1 januari 2015 als gevolg van het niet meer op jou van toepassing zijn van de regeling (Bijzondere) CAO Bonus en het van toepassing worden van KPN plan een lagere bonusopportunity hebt gekregen, is aan jou per 1 januari 2015 een bruto toelage toegekend. Deze toelage is bepaald door 40 procent van het verschil tussen de voor jou geldende bonusopportunity per 31 december 2014 en de bonusopportunity die per 1 januari 2015 voor jou geldt, te vermenigvuldigen met het salaris van december 2014. Deze toelage wordt niet geïndexeerd en ook niet inverdiend, met dien verstande dat bij de overgang naar een hogere salarisschaal in combinatie met een hogere bonusopportunity bij KPN het bedrag van de toelage wordt omgezet in salaris. Deze toelage is grondslag voor het bepalen van het CAO Budget, de variabele beloning, pensioenopbouw en voor de uurloongebonden toeslagen zoals die door KPN worden toegepast en wordt doorbetaald in geval van ziekte. Ook geldt deze toelage voor deze specifieke situatie als berekeningsgrondslag voor een eventuele Sociaal Plan-berekening.
13. **Artikel Leeftijdsalarissen Retail**
- 13.1 Artikel 9.7 over leeftijdsalarissen bij Retail wordt afgeschaft. Alle medewerkers, ongeacht leeftijd worden met ingang van 1 juli 2019 beloond volgens de salaristabel uit de loonlijst.
14. **Vakbondsbijdrage**
- 14.1 De in het huidige artikel 1.7 genoemde werkgeversbijdrage zal jaarlijks worden geïndexeerd volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De jaarlijkse bijdrage wordt daarmee gedurende de looptijd van deze CAO vastgesteld op EUR 20,63 maal het aantal werknemers dat in het jaar 2018 gemiddeld in dienst is van de BV's genoemd in de Inleiding onder punt 1.
15. **Maand van de vakbond**
- 15.1 KPN biedt de vakorganisaties de mogelijkheid om gedurende de looptijd van deze CAO de 'maand van de vakbond' te organiseren. Dit gebeurt in goed overleg met KPN waarbij het voorstel van de vakorganisaties op voorhand wordt besproken in het Regulier Overleg en na goedkeuring van KPN kan worden uitgevoerd.
16. **Human Rights**
- 16.1 KPN (HR C&B en manager Diversiteit & Inclusie), FNV, CNV Overheid & Publieke Diensten en CNV Vakmensen gaan met elkaar in gesprek over de beloningsverhoudingen man/vrouw binnen KPN en over mogelijke initiatieven met betrekking tot internationale vakbondssolidariteit in het kader van Human Rights. Gezamenlijke terugkoppeling vindt plaats in een Regulier Overleg.

PROCES- EN ONDERZOEKSAFSPRAKEN

17. Studieafpraak flexibiliteit: arbeidstijdnormen, tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen en roostervarianten

17.1 Partijen komen overeen om gedurende de eerste negen maanden van de looptijd van de CAO een studie te verrichten naar mogelijkheden omtrent:

- verruiming van de arbeidstijdnormen;
- harmonisatie en vereenvoudiging van tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen Tot., meer- en overwerk en stand-by; en
- de introductie van een jaarurensystematiek (JUS) voor specifieke groepen medewerkers werkzaam in een rooster.

In deze studie zullen bovenstaande onderwerpen in samenhang worden gezien, waarbij gezondheid, vitaliteit, zeggenschap over werktijden en afstemming werk en privé belangrijke aandachtspunten zijn, en komen ten minste de volgende zaken aan bod:

- verkennen van noodzaak, mogelijkheden en gevolgen van uitbreiding van de arbeidstijdnormen, waaronder in ieder geval het maximum aantal te werken uren per dag, per nacht en per week;
- verkennen van mogelijkheden en gevolgen van harmonisatie van Tot., vergoeding van meer- en overwerk en vergoeding van (gewerkte uren tijdens) stand-by diensten; en
- onderzoek doen naar een JUS-regeling en op basis hiervan van één of meerdere pilots JUS voorbereiden en starten.

17.2 De uitkomsten van de studie zullen in oktober 2019 worden aangeboden aan het Regulier Overleg en kunnen door partijen gebruikt worden bij het bepalen van de inzet voor de KPN CAO 2020.

18. Inzetbaarheidbudget

18.1 Partijen komen overeen dat gedurende zes maanden na het moment van bevestiging van de aanmelding van de CAO door KPN en de vakbonden een kwalitatief en kwantitatief onderzoek wordt gedaan naar het gebruik van het Inzetbaarheidbudget (IZB) met als doel de effectiviteit van het IZB te vergroten. De gezamenlijke conclusies worden aangeboden aan het Regulier Overleg en kunnen gebruikt worden om wijzigingen door te voeren waarvoor geen aanpassing van de CAO nodig is en/of bij het bepalen van de inzet als onderdeel van toekomstige cao-onderhandelingen.

19. Vervoersbeleid

19.1 Partijen komen overeen om tezamen met de COR, gedurende een periode van maximaal 2 maanden vanaf de datum van ondertekening van dit onderhandelingsresultaat de dialoog te voeren over aanpassing van het huidige vervoersbeleid. Doel van deze dialoog is om dit beleid beter aan te laten sluiten op onder meer de uitgangspunten: keuzevrijheid, duurzaamheid en gelijkheid.

19.2 De gezamenlijke conclusies worden voor het zomerreces gedeeld in een Regulier Overleg in aanwezigheid van (een afvaardiging van) de COR en kunnen gebruikt worden:

- om op korte termijn aanpassingen te doen in KPN regels en/of
- voor het bepalen van de inzet als onderdeel van de eerstkomende CAO-onderhandelingen.

19.3 Indien er gedurende deze studieperiode geen gezamenlijke conclusie en oplossingen kunnen worden vastgesteld, dan zal KPN zelf, zoals gewoonlijk, voor wat betreft de onderwerpen die buiten de CAO zijn vastgelegd aangepast beleid en regels vaststellen en implementeren.

TECHNISCHE WIJZIGINGEN

In de KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 wordt op een aantal - nog nader tussen partijen overeen te komen - technische punten aangepast ten opzichte van de KPN CAO 1 juli 2018 t/m 31 december 2018 (zie bijlage 4).

SOCIAAL PLAN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021

1. KPN is met de vakbonden een Sociaal Plan overeengekomen voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021, met daarin de volgende wijzigingen ten opzichte van het Sociaal Plan dat gold van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2018 (hierna te noemen: Sociaal Plan 2018).
2. Het Sociaal Plan eindigt automatisch op 31 december 2021. Er is geen sprake van nawerking.
3. *Beëindigingsvergoeding*
 - 3.1 Als beëindigingsvergoeding geldt de wettelijke transitievergoeding maal factor:
 - 1,7 voor de medewerker met 15 dienstjaren of meer op de datum waarop de boventalligheid van de medewerker ingaat.
 - 1,5 voor de medewerker met minder dan 15 dienstjaren op datum waarop de boventalligheid van de medewerker ingaat.
 - 3.2 De berekening van de transitievergoeding vindt plaats op basis van de in 2019 geldende wetgeving. Dit betekent onder meer dat de overgangsregeling voor medewerkers van 50 jaar en ouder, zoals beschreven in de WWZ, behouden blijft. Ook geldt het nominale maximum van de transitievergoeding, € 81.000 bruto als basis voor de vermenigvuldigingsfactor.
 - 3.3 Deze beëindigingsvergoeding kent een absoluut maximum (verder te noemen CAP) van € 150.000 bruto.
4. *Gefixeerde vergoeding voor medewerkers in dienst op 31 december 2018*
 - 4.1 Voor de medewerker in dienst op 31 december 2018 wordt een (gefixeerde) vergoeding berekend op basis van de, in artikel 4.3 van het Sociaal Plan 2018, beschreven $A \times B \times C$ formule. Daarbij wordt uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren en het maandsalaris zoals dat gold op 31 december 2018. De feitelijke uitdiensttredingsdatum is niet relevant; dienstjaren na 31 december 2018 hebben geen invloed op de hoogte van de gefixeerde vergoeding. Wijzigingen in het salaris hebben evenmin invloed op de hoogte van de gefixeerde vergoeding tenzij na 31 december 2018 de omvang van de arbeidsovereenkomst (contractuele uren) wijzigt. In dat geval wordt de gefixeerde vergoeding gebaseerd op de omvang van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van het dienstverband.
 - 4.2 Indien de onder 4.1 bedoelde medewerker boventallig wordt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan geldt de gefixeerde vergoeding zoals omschreven onder 4.1 tenzij de beëindigingsvergoeding (zie punt 3 Beëindigingsvergoeding) hoger is.
 - 4.3 Op de feitelijke datum uitdiensttreding wordt de gefixeerde vergoeding getoetst aan een individuele CAP. De individuele CAP geldt alleen voor medewerkers met een gefixeerde vergoeding hoger dan 150.000. De individuele CAP betreft de gefixeerde vergoeding die ingaande 1-7-2019 op maandelijks basis verlaagd wordt in 29 gelijke stappen tot een bedrag van € 150.000 bruto per 1 december 2021.

5. *Maximale beëindigingsvergoeding (artikel 4.4 Sociaal Plan 2018)*

- 5.1 Dit artikel blijft gehandhaafd en geldt zowel voor de beëindigingsvergoeding zoals omschreven in punt 3 als voor de gefixeerde vergoeding (na toepassing CAP) zoals beschreven in punt 4.

6. *Anticumulatie en minimale wettelijke transitievergoeding*

- 6.1 De medewerker heeft nooit recht op de beëindigingsvergoeding danwel de gefixeerde vergoeding en de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW tezamen. De beëindigingsvergoeding en gefixeerde vergoeding omvatten de wettelijke transitievergoeding. Indien de beëindigingsvergoeding of de gefixeerde vergoeding lager uitvalt dan de wettelijke transitievergoeding, heeft de medewerker recht op uitbetaling van de wettelijke transitievergoeding.

7. *Plaatsmakersregeling*

- 7.1 De binnen de Plaatsmakersregeling gehanteerde leeftijdscohorten en verwijzingen naar afspiegeling komen te vervallen. Dit betekent dat de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komt voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de reductie is bereikt.
- 7.2 Mocht na toepassing van de overeenkomstig punt 7.1 aangepaste Plaatsmakersregeling blijken dat de leeftijdsopbouw van de medewerkers die niet deelnemen en die niet gedwongen boventallig worden, onevenwichtig wordt, dan kan KPN, onder toelichting van argumentatie, besluiten om alsnog leeftijdscohorten te hanteren en omgekeerd af te spiegelen. Dit betekent dat dan alsnog per leeftijdscohort de groep van plaatsmakers wordt vastgesteld waarbij degene met het langste dienstverband als eerste mag plaatsmaken binnen het betreffende leeftijdscohort.
- 7.3 Voor wat betreft de vergoeding geldt hetgeen vermeld onder punt 3 t/m 6 van dit hoofdstuk. Ook geldt dat, gezien het vrijwillige karakter van de regeling, de wettelijke transitievergoeding wordt gemaximeerd conform art 4.4. Sociaal plan 2018.
- 7.4 Voor de onder punt 7.1 vermelde aanpassing geldt een voorbehoud op fiscale goedkeuring.
- 7.5 De aangepaste Plaatsmakersregeling geldt voor adviesaanvragen die op of na 1 juli 2019 worden ingediend.

8. *Uitstroomregeling*

- 8.1 Voor het gebruik maken van de Uitstroomregeling geldt momenteel het principe 'wie het eerst komt, die het eerst maalt'. Dit wordt gewijzigd in het zogenaamde FIFO-principe (first in-first out). Degene met het langste dienstverband komt als eerst in aanmerking voor gebruikmaking van de Uitstroomregeling. Dit geldt in de situatie dat zich meer medewerkers aanmelden voor de Uitstroomregeling dan het aantal waarvoor de Uitstroomregeling is opengesteld.
- 8.2 De wettelijke transitievergoeding wordt gemaximeerd conform artikel 4.4. Sociaal Plan 2018
- 8.3 Voor de onder punt 8.1 vermelde aanpassing geldt een voorbehoud op fiscale goedkeuring.
- 8.4 De aangepaste Uitstroomregeling geldt voor adviesaanvragen die op of na 1 juli 2019 worden ingediend.

9. *Interne herplaatsing*

- 9.1 Tijdens het adviestraject onderzoekt KPN de mogelijkheden voor interne herplaatsing van alle medewerkers die zich in uitwisselbare functies bevinden waar mogelijk krimp gaat ontstaan of van wie de functie komt te vervallen. Van deze medewerkers wordt verwacht dat zij hun medewerking verlenen aan dit onderzoek. Dit vindt plaats onder voorbehoud van het advies van de ondernemingsraad en besluit bestuurder.
- 9.2 Als binnen KPN voor de medewerker een passende functie in de zin van artikel 1.1. sub p en q van het KPN Sociaal Plan 2018 beschikbaar is, dan volgt geen boventallig verklaring maar een herplaatsing op deze functie. Bij afwijzing van deze passende functie zal het dienstverband beëindigd worden waarbij de medewerker geen enkele aanspraak heeft op de vergoeding(en) en faciliteiten van het Sociaal Plan. Hiermee vervalt artikel 5.2 lid 7 van het Sociaal Plan 2018 en artikel 7.10 lid 4 van de CAO 2018. Daarnaast dient artikel 5.2 lid 1 van het Sociaal Plan 2018 en artikel 7.10 lid 1 van de CAO 2018 als volgt te worden aangepast: “*KPN kent een intern mobiliteitscentrum dat inzicht heeft in interne (toekomstige) vacatures teneinde in samenwerking met de organisatieonderdelen interne herplaatsingen mogelijk te maken*”.

10. *Herplaatsingtoelage in Fase II*

- 10.1 Als een medewerker in fase II een functie bij KPN accepteert welke functie 1 of 2 schaalniveaus lager is ingedeeld dan zijn huidige functie, dan is artikel 6.1 van het Sociaal Plan 2018 van toepassing.

11. *Aanpassing 50% regeling*

- 11.1 Voor de medewerker die onder bijlage 6 of bijlage 9 van de KPN CAO 2018 valt, geldt dat indien de medewerker gebruik wil maken van de 50% regeling, de uitdiensttredingsdatum bij KPN (= datum waarop de medewerker met pensioen gaat) tenminste twaalf maanden ligt voor de dag waarop de medewerker AOW gerechtigd wordt (en dus niet langer uiterlijk 1,5 jaar na de eerst mogelijke 'vertrekdatum').

TECHNISCHE WIJZIGINGEN

Het Sociaal Plan 2019-2021 wordt op een aantal - nog nader tussen partijen overeen te komen - technische punten aangepast ten opzichte van het Sociaal Plan 2018 (zie bijlage 5).

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 16 april 2019 te Rotterdam

Voor Koninklijke KPN N.V., hierbij vertegenwoordigend de volgende B.V.'s:

- KPN B.V.
- Telfort Zakelijk B.V.
- KPN Consulting B.V.
- NLDC B.V.

Hilde Garssen
Chief People Officer

Namens de vakorganisaties,

FNV ICT/Telecom

Ralph Smeets

FNV Publiek Belang

Bob Bolte

Qlix

Ron Harmsen

CNV Overheid en Publieke Diensten

Aynur Polat

VHP2

Casper Vaandrager

CNV Vakmensen

Marten Jukema

De Unie

Harma Pethke

KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 | BIJLAGE 1: INDIVIDUELE VERHOGINGENTABEL PER 1 januari 2019

1. Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert, Consulting

RSP	onvoldoende	ontwikkeling vereist	succesvol	uitstekend
	1	2	3	4
tot 80%		1,00%	3,00%	5,00%
80 tot 90%		0,50%	2,50%	4,00%
90 tot 95%			1,75%	3,25%
95 tot 100%			1,50%	3,00%
100 t/m 105%				2,00%
> 105 t/m 115%				1,00%

KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 | BIJLAGE 2: MAXIMAAL AANTAL UREN VAKANTIEVERLOF

	Bij een 37-urige werkweek	Bij een 40-urige werkweek
Wettelijk verlof	148 uur	160 uur
Bovenwettelijk verlof	37 uur	40 uur
Totaal wettelijk- en bovenwettelijk verlof	185 uur	200 uur
Kopen zonder toestemming (saldo < 200 uur)	37 uur	40 uur
Kopen met toestemming	111 uur	120 uur
Totaal kopen	148 uur	160 uur
Totaal wettelijk- en bovenwettelijk verlof en kopen	333 uur	360 uur
Aantal weken	9 weken	9 weken

KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 | BIJLAGE 3: AANGEPASTE TOT-TABELLEN PER 1 januari 2019

Tabel art. 4.8 lid 2

Uren:	0.00-6.00	6.00-7.00	7.00-8.00	8.00-14.00	14.00-18.00	18.00-19.00	19.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	36%	18%	-	-	-	-	18%	36%
Zaterdag:	36%	36%	36%	-	23%	36%	36%	36%
Zondag:	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

Tabel art. 4.8 lid 3

Uren:	0.00-6.00	6.00-8.00	8.00-14.00	14.00-18.00	18.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	36%	18%	-	-	18%	36%
Zaterdag:	36%	36%	-	23%	36%	36%
Zondag:	90%	90%	90%	90%	90%	90%

Tabel art. 4.8 lid 7

Uren:	0.00-6.00	0.00-7.00 (*)	6.00-14.00	14.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag	45%	45%	-	-	45%
Zaterdag	45%	45%	-	27%	45%
Zondag	90%	90%	90%	90%	90%
Feestdag (**)	90%	90%	90%	90%	90%