

Onderhandelingsresultaat KPN CAO 1 januari 2020 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. (tot aan datum aandelenoverdracht door KPN 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 Harma Pethke

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 is verstreken;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO;
- partijen er, indachtig het bovenstaande, op 4 februari 2020 in zijn geslaagd een onderhandelingsresultaat te bereiken over een KPN CAO, met een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 en de vakorganisaties dit zullen voorleggen aan hun leden;
- de vakorganisaties uiterlijk 10 maart 2020 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om de nieuwe KPN CAO 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 januari 2019 t/m 31 december 2019 overeen:

Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2019. In de KPN CAO 1 januari 2020 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

Looptijd

1. De looptijd van de KPN CAO is van 1 januari 2020 t/m 31 december 2021.

BELONING

Individuele salarisverhoging/uitkering 2020

1. Er is in 2020 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 2019).
2. Voor de medewerkers die op 31 maart 2020 waren ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting zal per 1 april 2020 de hieronder opgenomen individuele verhogingentabel gelden. Deze individuele verhogingentabel geeft aan met welk percentage het salaris wordt verhoogd en geldt uitsluitend voor de individuele salarisverhoging per 1 april 2020.

Individuele verhogingentabel per 1 april 2020

RSP	Onvoldoende	ontwikkeling vereist	succesvol	uitstekend
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%

3. Medewerkers kunnen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2020 alleen krijgen als zij al op 30 september 2019 in dienst waren.
4. De maximaal te bereiken RSP binnen de tabel is, in alle gevallen, 100%.
 - a. Medewerkers met een beoordelingsscore 'uitstekend' en een RSP onder de 100%, die bij toepassing van de individuele salarisverhoging boven de 100% RSP zouden uitkomen, krijgen - naast een structurele salarisverhoging, gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen 100% en hun RSP (op peildatum) - een eenmalige uitkering, gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen de RSP waar de medewerker op uit zou komen (zonder maximering op 100%) en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van negen maal het maandsalaris van maart 2020.
 - b. Medewerkers met een beoordelingsscore 'uitstekend' en een RSP vanaf 100% komen in aanmerking voor een eenmalige uitkering.
 - i. Medewerkers met een RSP tot 105% krijgen een eenmalige uitkering van 2%, vermenigvuldigd met het totaal van negen maal het maandsalaris van maart 2020.
 - ii. Medewerkers met een RSP vanaf 105% krijgen een eenmalige uitkering van 1%, vermenigvuldigd met het totaal van negen maal het maandsalaris van maart 2020.
5. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 4a en 4b, wordt ineens uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75.
6. Ten aanzien van de maanden april tot en met juni 2020 wordt de eventuele individuele salarisverhoging en/of eenmalige uitkering over beoordelingsjaar 2019, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juni 2020. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Collectieve salarisverhoging/uitkering 2020

1. Per 1 juli 2020 vindt een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats met een totale hoogte van 2,5%, een en ander afhankelijk van de RSP (peildatum 30 juni 2020).
2. De toekenning per 1 juli 2020 van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:
 - a. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging van 2,5% volledig en structureel doorgevoerd over het maandsalaris.
 - b. Medewerkers met een RSP groter dan 100% en kleiner dan 102,5% krijgen:
 - i. Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen 102,5% en hun RSP, vermenigvuldigd met het maandsalaris van juni 2020 (Bv. RSP = 102%. $102,5\% - 102\% = 0,5\%$. Het salaris van juni 2020 wordt met 0,5% verhoogd).
 - ii. Een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen hun RSP en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van zes maal het maandsalaris van juni 2020 (Bv. RSP = 102%. $102\% - 100\% = 2\%$. De eenmalige uitkering bedraagt zes maal 2% van het maandsalaris van juni 2020).
 - c. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 102,5% krijgen een eenmalige uitkering van 2,5%, vermenigvuldigd met het totaal van zes maal het maandsalaris van juni 2020.
3. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid b en c, wordt ineens uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75.
4. De bedragen in de salaristabellen van de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert en Consulting worden per 1 juli 2020 met 2,5% verhoogd.
5. De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juli 2020. De eenmalige uitkering wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, uitgekeerd uiterlijk in juli 2020. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Individuele salarisverhoging 2021

1. Vanaf 2021 is de individuele salarisverhoging niet langer afhankelijk van de beoordelingsscore, maar uitsluitend nog gebaseerd op de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de werknemer. In de cao wordt een individuele verhogingentabel opgenomen, waarin de relatie met de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de werknemer wordt gelegd (peildatum 31 maart 2021).
2. Voor de medewerkers die op 31 maart 2021 zijn ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting zal per 1 april 2021 de hieronder opgenomen individuele verhogingentabel gelden. Deze individuele verhogingentabel geeft aan met welk percentage het salaris wordt verhoogd en geldt uitsluitend voor de individuele salarisverhoging per 1 april 2021.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2021

RSP	verhoging
tot 80%	3,00%
80 tot 90%	2,50%
90 tot 95%	1,75%
95% tot 100%	1,50%

3. Medewerkers kunnen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2021 alleen krijgen als zij al op 31 december 2020 in dienst waren.
4. De maximaal te bereiken RSP is 100%.
5. De eventuele individuele salarisverhoging per 1 april 2021 wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2021. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Collectieve salarisverhoging/uitkering 2021

1. Per 1 juli 2021 vindt een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats met een totale hoogte van 3,0%, een en ander afhankelijk van de RSP (peildatum 30 juni 2021).
2. De toekenning per 1 juli 2021 van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:
 - a. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging van 3,0% volledig en structureel doorgevoerd over het maandsalaris.
 - b. Medewerkers met een RSP groter dan 100% en kleiner dan 103% krijgen:
 - i. Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen 103% en hun RSP, vermenigvuldigd met het maandsalaris van juni 2021 (Bv. RSP = 102%. $103\% - 102\% = 1,0\%$. Het salaris van 30 juni 2021 wordt met 1,0% verhoogd).
 - ii. Een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen hun RSP en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van zes maal het maandsalaris van 30 juni 2021 (Bv. RSP = 102%. $102\% - 100\% = 2\%$. De eenmalige uitkering bedraagt zes maal 2,0% van het maandsalaris van juni 2021).
 - c. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 103% krijgen een eenmalige uitkering van 3,0%, vermenigvuldigd met het totaal van zes maal het maandsalaris van juni 2021.
3. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid b en c, wordt ineens uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75.
4. De bedragen in de salaristabellen van de loonlijnen Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert en Consulting worden per 1 juli 2021 met 3,0% verhoogd.
5. De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juli 2021. De eenmalige uitkering wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, uitgekeerd uiterlijk in juli 2021. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Verlof

Extra vakantiedag

1. Per 1 januari 2020 bouwt iedere medewerker op jaarbasis één extra dag bovenwettelijk verlof op.
2. Voor deze bovenwettelijke vakantie-uren geldt de wettelijke verjaringstermijn van vijf jaren.

Toelage Keuzetijd

1. Vorig jaar heeft een uitruil plaats gevonden tussen het CAO budget en extra verlof. Voor collega's met keuzetijd kwam er alleen 37 uur verlof bij en de keuzetijduren viel buiten de uitruil (dus 3 uur te kort). Hierdoor kon een medewerker geen vijf volle weken verlof nemen.
2. De toelage Keuzetijd voor extra gewerkte Keuzetijduren bedraagt met ingang van 1 januari 2020 2,85% van het maandsalaris per extra gewerkt uur (voorheen 2,90%).
3. In ruil voor de verlaging van de toelage Keuzetijd bouwt de medewerker met Keuzetijd per 1 januari 2020 op jaarbasis één extra uur bovenwettelijk verlof op per Keuzetijduur.

WENDBARE ORGANISATIE

Tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen

KPN wil medewerkers graag inzetten op de momenten dat de klant of het werk dit vraagt. Als dit er toe leidt, dat de medewerker 's avonds, 's nachts of in het weekend moet werken, ingeroosterd wordt voor stand-by diensten of meer moet werken dan de voor de medewerker geldende arbeidsduur, staat hier een passende vergoeding tegenover. Bij de uniformering van deze tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen gelden onderstaande uitgangspunten:

- De lasten van meer- en overwerk, stand-by roosters en het werken op ongebruikelijke tijdstippen worden zoveel als mogelijk gelijkmatig verdeeld over de betrokken medewerkers;
- De regelingen zijn zo eenvoudig mogelijk en zoveel mogelijk gelijk voor alle medewerkers;
- Eventuele extra gewerkte uren worden zoveel mogelijk in tijd gecompenseerd (t.b.v. vitaliteit en werk/privébalans).

Tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen - Tot., meer- en overwerk en (gewerkte uren tijdens) stand-by dienst

Partijen komen overeen om de tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen Tot., meer- en overwerk en stand-by te harmoniseren en vereenvoudigen. Daarnaast wordt voor specifieke groepen medewerkers, werkzaam in een rooster, een jaarurensystematiek (JUS) geïntroduceerd.

Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot., art. 4.7 KPN CAO 2019) wordt werktijdentoeslag

1. Partijen komen overeen, om per 1 juli 2020 - of zoveel eerder als mogelijk of later als noodzakelijk - één uniforme vergoeding toe te passen voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen, conform onderstaande werktijdentoeslag tabel.
2. Deze tabel is van toepassing op alle medewerkers die niet hoger zijn ingeschaald dan schaal 10 en geldt voor alle gewerkte uren, dus inclusief de uren die worden gewerkt boven de voor de medewerker geldende arbeidsduur (meer- en overwerk) en de uren die de medewerker daadwerkelijk moet werken tijdens een stand-by dienst.

uren	00.00 - 08.00 uur ¹	08.00 - 12.00 uur	12.00 - 20.00 uur	20.00 - 22.00 uur	22.00 - 24.00 uur
ma t/m vrij	45%	0%	0%	25%	45%
za	45%	0%	25%	45%	45%
zo	100%	100%	100%	100%	100%
feestdag ²	100%	100%	100%	100%	100%

¹ Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur? Je krijgt dan alleen een toeslag als je werk begint voor 6.00 uur.

² Als het percentage uit de regel 'feestdag' op jou van toepassing is, kan geen van de andere regels van deze tabel op jou van toepassing zijn.

3. De verhoging van het berekende Tot.-bedrag met 8% (art. 4.7 lid 9 KPN CAO 2019) komt met de introductie van deze uniforme tabel te vervallen.

De navolgende bepalingen blijven ten opzichte van de huidige KPN CAO ongewijzigd:

4. De toeslag wordt alleen berekend over de uren die de medewerker echt heeft gewerkt.
5. De toeslag wordt ook betaald als de medewerker arbeidsongeschikt is.
6. Jaarlijks wordt de toeslag nabetaald over de opgenomen (wettelijke en bovenwettelijke) vakantie-uren, op basis van de gemiddelde aan de betrokken medewerker uitbetaalde toeslag in het voorgaande kalenderjaar.

7. De uitbetaalde toeslag wordt voor de pensioenopbouw behandeld als variabel pensioengevend salaris.
8. De toeslag wordt nog maximaal 6 maanden doorbetaald in het geval de medewerker in opdracht en in het belang van KPN tijdelijk ander werk verricht waaraan geen of minder toeslag is verbonden.

Meer- en overwerkvergoeding en vergoeding van (gewerkte uren tijdens) stand-by dienst (art. 4.5, 4.10 en 4.11 KPN CAO)

Partijen komen overeen om uiterlijk per 1 juli 2020 - of zoveel eerder als mogelijk of later als noodzakelijk - een uniforme regeling toe te passen voor de vergoeding van uren die de medewerker in opdracht van KPN en in afwijking van en/of aanvulling op de voor hem geldende arbeidsduur heeft gewerkt, inclusief de uren die daadwerkelijk zijn gewerkt tijdens een stand-by dienst. Daarmee komen de artikelen 4.5, 4.10 en 4.11 te vervallen. Hieronder worden de hoofdlijnen van de nieuwe vergoedingsregelingen weergegeven.

Vergoeding van meerwerk

1. Er is sprake van meerwerk als een deeltijd medewerker meer moet werken dan de voor hem geldende arbeidsduur tot en met de voor een voltijd medewerker geldende normale arbeidsduur.
2. De vergoeding voor meerwerk bestaat uit een compensatie in tijd ter hoogte van het aantal meeruren. Dit is gelijk aan het aantal uren waarmee in een week de individuele arbeidsduur wordt overschreden tot en met de voor een voltijd medewerker geldende normale arbeidsduur.
3. Meeruren worden gecompenseerd gedurende het restant kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
4. Indien de manager besluit dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is, ontvangt de medewerker in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk meeruur. Over de uitbetaalde meeruren vindt opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen mee voor de betaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.
5. Indien aan het einde van het kalenderjaar een batig saldo meeruren resteert, worden deze meeruren uitbetaald en ontvangt de medewerker een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk meeruur. Over de uitbetaalde meeruren vindt opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen mee voor de betaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.

Vergoeding van overwerk

1. Er is sprake van overwerk als een medewerker meer moet werken dan de voor hem geldende arbeidsduur, waarbij de voor een voltijd medewerker geldende normale arbeidsduur wordt overschreden.
2. De medewerker die is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 krijgt hiervoor een vergoeding.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd ter hoogte van het aantal overuren. Dit is gelijk aan het aantal uren waarmee in een week de normale arbeidsduur wordt overschreden.
4. Overuren worden gecompenseerd gedurende het restant kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
5. Naast de vergoeding in tijd ontvangt de medewerker een vergoeding in geld in de vorm van een overwerktoeslag ter hoogte van 25% van het salaris per uur voor elk overuur. Ongewijzigd blijft dat de maandelijkse betaling.
6. Indien de manager besluit dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is, ontvangt de medewerker in plaats daarvan en naast de financiële vergoeding genoemd in het vorige lid van dit artikel een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overuur.
7. Een resterend saldo overuren aan het einde van het kalenderjaar wordt in beginsel uitbetaald.
8. Over de uitbetaalde overuren vindt géén opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen niet mee voor de betaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.

Stand-by diensten

1. Over de uren die een medewerker - buiten zijn werktijden en die van zijn collega's - is ingeroosterd voor een stand-by dienst en beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat, ontvangt hij een stand-by-toeslag.
2. Deze toeslag bedraagt € 2,70 bruto per uur en wordt uitbetaald op basis van het daadwerkelijk aantal gedraaide stand-by-uren.
3. Vanaf 2021 wordt deze toeslag jaarlijks geïndexeerd op basis van de collectieve loonsverhoging zoals van tijd tot tijd wordt afgesproken in de KPN CAO. Vanaf 1 juli 2021 bedraagt de toeslag € 2,78 per uur.
4. Voor de medewerker die niet hoger is ingeschaald dan schaal 10 gelden voor de gewerkte uren tijdens stand-by diensten de regelingen werktijdentoeslag, vergoeding van meerwerk en vergoeding van overwerk.
5. Voor de medewerker die hoger is ingeschaald dan schaal 10 gelden voor de gewerkte uren tijdens stand-by diensten de regelingen werktijdentoeslag, vergoeding van meerwerk en vergoeding van overwerk, met uitzondering van de overwerktoeslag als bedoeld in lid 5 van het betreffende artikel.

Jaaruresystematiek

Partijen komen ten aanzien van de introductie van een jaaruresystematiek (JUS) het volgende overeen:

1. KPN kan per 1 juli 2020 - of zoveel eerder als mogelijk of zoveel later als noodzakelijk - voor specifieke groepen medewerkers werkzaam in een rooster een jaaruresystematiek als roostervariant toepassen. In de jaaruresystematiek is sprake van een variabele arbeidsduur per week, waarbij het salaris blijft gebaseerd op de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur per week (contracturen).
2. De regeling en de arbeidsvoorwaardelijke context wordt vastgelegd in de CAO.
3. De toepassing van de jaaruresystematiek binnen de verschillende groepen medewerkers is divers en kan op maat worden vormgegeven. Hiertoe worden in overleg met vakorganisaties en medezeggenschap pilots ingericht, om de toepassing van de jaaruresystematiek werkbaar te maken, waarbij het doel is de zeggenschap van de medewerker over zijn individuele werktijden en de afstemming werk en privé bij de totstandkoming van roosters te optimaliseren. Hierbij zijn de roostersystematiek, -tijdvakken en de publicatietermijn nadrukkelijk onderdeel van de pilot.
4. Toepassing van de jaaruresystematiek kan - na evaluatie van de pilot - nadat een instemmingstraject met de medezeggenschap is doorlopen.
5. Regeling en arbeidsvoorwaardelijke context:
 - a. Roostermogelijkheid met variabele arbeidsduur per week, met in het rooster een maximale positieve en negatieve afwijking van de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week van vier uur, voor zowel deeltijd als voltijd medewerkers. De totale maximale bandbreedte bedraagt derhalve acht uur.
 - b. Daarnaast blijft meer en minder werken, in aanvulling op de maximale positieve en negatieve afwijking op de individuele arbeidsduur in het rooster, - op verzoek van de medewerker en KPN - binnen de overeengekomen arbeidstijdnormen mogelijk.
 - c. Over alle gewerkte uren maakt de medewerker, die niet hoger is ingeschaald dan schaal 10, aanspraak op vergoeding conform de werktijdentoeslag tabel met inachtneming van de daartoe geldende bepalingen.
 - d. Als over een aaneengesloten periode van vier weken de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur is overschreden, dan ontvangt de medewerker een vergoeding in tijd ter hoogte van het aantal uren waarmee de gemiddelde arbeidsduur over deze periode is overschreden.
 - e. Naast de vergoeding in tijd ontvangt de medewerker een vergoeding in geld in de vorm van een JUS-toeslag ter hoogte van 30% van het salaris per uur voor elk uur waarmee de gemiddelde arbeidsduur over deze periode is overschreden.
 - f. Deze JUS-toeslag komt in plaats van de overwerktoeslag en geldt in aanvulling op de eventuele vergoeding van meeruren in de vorm van opbouw vakantiedagen, pensioen en CAO Budget.
 - g. Voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsduur over een periode van vier weken tellen alle gewerkte uren, ziekteuren, opgenomen vakantieverlofuren en opgenomen feestdagenverlofuren mee.

- h. Gedurende het kalenderjaar wordt het saldo aan gewerkte uren in relatie tot de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur bijgehouden op de zogenaamde jaarurenteller. Eens per kwartaal wordt getoetst of het aantal plus- of minuren hoger is dan eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week. Als het aantal plusuren hoger is dan eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur, worden de uren boven het maximum plussaldo uitbetaald tegen het voor de medewerker geldende salaris per uur. Als dit meeruren betreft, vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen mee voor de betaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.
- i. Als het saldo op de jaarurenteller aan het einde van het kalenderjaar positief is, worden deze uren uitbetaald tegen het voor de medewerker geldende salaris per uur. Als dit meeruren betreft, vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen mee voor de loondoorbetaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.
- j. Als het saldo op de jaarurenteller aan het einde van het kalenderjaar negatief is, wordt dit kwijtgescholden.
- k. Bij in- en uitdientstreding gedurende het kalenderjaar vinden alle berekeningen naar rato plaats, met dien verstande dat een negatief of positief saldo zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd gedurende de opzegtermijn en een alsdan resterend negatief saldo wordt verrekend met een eventueel resterend batig saldo vakantieverlof en/of salaris, tot maximaal eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week.

Hardheidsclausule

Partijen denken met voornoemde tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen en de introductie van de jaarurensystematiek een evenwichtig pakket aan samenhangende wijzigingen te hebben afgesproken. Mocht er in een unieke situatie echter alsnog sprake zijn van onvoorziene, onbedoelde en onevenredige effecten, al dan niet als gevolg van (samenhangende) wijzigingen in tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen en bezien in de totale context van gemaakte afspraken, kan de medewerker een beroep doen op de hardheidsclausule.

Mocht toepassing van deze regelingen naar het oordeel van partijen inderdaad leiden tot een onevenredig nadeel voor de betreffende medewerker, zullen partijen zich beraden op welke wijze zij maatregelen wensen te nemen om dit nadeel (deels) te compenseren.

Flexibiliteit

Momenteel maakt KPN op een aantal plaatsen in de organisatie gebruik van uitzendkrachten om de fluctuaties in het werk op te vangen. Daarnaast is een deel van het werkpakket uitbesteed aan externe partijen.

Met de wijzigingen in de tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen en de introductie van de jaarurensystematiek, kan een groter deel van de benodigde flexibiliteit worden gerealiseerd met de medewerkers die in dienst zijn van KPN.

Daarmee kan medewerkers, die als uitzendkracht werkzaam zijn voor KPN, tevens meer en eerder perspectief worden geboden op indiensttreding bij KPN.

Bereikt consensus/afspraken

Partijen komen in dat kader het volgende overeen:

1. Partijen hebben kennis genomen van het beleid bij KPN Retail om uitzendkrachten na 1 jaar een aanbod te doen voor indiensttreding (met de voorwaarden zoals onder lid 2 beschreven) en KPN Monteurs & Support het voornemen heeft uitgesproken om monteurs op uitzendbasis na 1 jaar in dienst te nemen. Voor afdelingen waar een dergelijke termijn niet geldt, wordt een maximale periode afgesproken. De maximale periode gedurende welke een uitzendkracht ononderbroken werkzaamheden voor KPN kan verrichten, wordt vastgesteld op drie jaren. Na deze periode kan de uitzendkracht onder voorwaarden in dienst treden bij KPN of wordt de opdracht beëindigd.

2. Voor uitzendkrachten die nu of gedurende de looptijd van de KPN CAO 2020-2021 de maximale duur van drie jaar overschrijden, geldt gedurende de looptijd van voornoemde cao een transitiefase:
 - a. Medewerkers die op 1 juli 2020 ononderbroken vijf jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, krijgen een aanbod om per 1 juli 2020 in dienst te treden van KPN, mits:
 - er binnen zes maanden geen reorganisatie is voorzien op de betreffende afdeling, waarbij sprake is van krimp met mogelijk ontslag voor EP tot gevolg.
 - b. Medewerkers die op 1 januari 2021 ononderbroken vier jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, krijgen een aanbod om per 1 januari 2021 in dienst te treden van KPN, mits:
 - de uitzendkracht goed functioneert;
 - er binnen zes maanden geen reorganisatie is voorzien op de betreffende afdeling, waarbij sprake is van krimp met mogelijk ontslag voor EP tot gevolg.
 - c. Medewerkers die op 1 juli 2021 ononderbroken drie jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, krijgen een aanbod om per 1 juli 2021 in dienst te treden van KPN, mits:
 - de uitzendkracht goed functioneert;
 - er binnen zes maanden geen reorganisatie is voorzien op de betreffende afdeling, waarbij sprake is van krimp met mogelijk ontslag voor EP tot gevolg.
3. De ontwikkelingen ten aanzien van de inzet van zgn. OP-medewerkers binnen de onderdelen Monteurs&Support en CS zullen periodiek worden geagendeerd op het Regulier Overleg.

PENSIOEN

De pensioenregeling is vastgelegd in artikel 5.6 van de KPN CAO 2019. Partijen maken afspraken over de pensioenregeling zoals die geldt per 1 januari 2020. Op hoofdlijnen geldt dat de huidige opzet en financiering van de pensioenregeling wordt voortgezet. Op een aantal onderdelen wordt de pensioenregeling aangepast.

De afspraken over de pensioenregeling zijn beschreven in **Bijlage 1**.

OVERIGE ONDERWERPEN

Regeling Generatiepilot

Partijen spreken af dat de Regeling Generatiepilot, als regeling Generatiepact, wordt opgenomen in de CAO met handhaving van de huidige voorwaarden.

Onderzoeksafspraken

Onderzoeksafpraak vereenvoudiging KPN CAO

Partijen komen overeen om gedurende de looptijd van de CAO een studie te verrichten naar mogelijkheden omtrent vereenvoudiging van de KPN CAO in vorm en inhoud, te weten:

1. Een gezamenlijke verkenning om de tekst van de CAO te schonen van afspraken die niet langer relevant zijn en/of de leesbaarheid in de weg staan.
2. Een gezamenlijke verkenning hoe we binnen beschikbare loonruimte een simpelere vorm kunnen geven aan de CAO, bijvoorbeeld ten aanzien arbeidsduur / keuzetijd en variabel loon, daarbij rekening houdend met de positie van KPN in een sterk concurrerende markt.

Onderzoeksafpraak pensioenen en pensioenakkoord

Partijen gaan bekijken of en hoe de centrale afspraken uit het Pensioenakkoord (juni 2019) na uitwerking hiervan, kunnen worden toegepast binnen KPN, rekening houdend met de reeds bestaande regelingen uit de KPN CAO, kosten en uitvoerbaarheid.

Specifiek voor medewerkers in zware beroepen (waarvan op dit moment nog niet is vastgesteld of er binnen KPN functies zijn die als zwaar aan te merken zijn en zo ja, welke dat zijn) geldt dat partijen eventuele relevante uitkomsten van deze onderzoeksafpraak voor deze doelgroep, reeds in 2021, zullen vertalen naar nieuw beleid om deze groep op een gezonde manier hun AOW leeftijd te laten bereiken.

TECHNISCHE WIJZIGINGEN

In de KPN CAO 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 wordt op een aantal technische punten aangepast ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2019 t/m 31 december 2021. Deze wijzigingen zijn vastgelegd in **Bijlage 2**.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 12 februari 2020 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.

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

Bijlage 1: AFSPRAKEN OVER PENSIOEN

De pensioenregeling is vastgelegd in artikel 5.6 van de KPN CAO 2019. Partijen maken afspraken over de pensioenregeling zoals die geldt per 1 januari 2020. Op hoofdlijnen geldt dat de huidige pensioenregeling wordt voortgezet. Op een aantal onderdelen wordt de pensioenregeling aangepast.

Het bestuur van de Stichting Pensioenfonds KPN heeft aan partijen laten weten dat de nieuwe pensioenregeling kan worden uitgevoerd onder voorbehoud van de uitvoeringstoets.

Partijen zijn het volgende overeengekomen.

1 De pensioenregeling - vanaf 1 januari 2020

- 1.1 Partijen komen met ingang van 1 januari 2020 een pensioenregeling overeen die (evenals op dit moment het geval is) gebaseerd is op het uitgangspunt dat KPN jaarlijks een vaste premie ter beschikking stelt aan de Stichting Pensioenfonds KPN (hierna pensioenuitvoerder) overeenkomstig de daarop toegesneden uitvoeringsovereenkomst tussen KPN en de pensioenuitvoerder. Deze regeling is een hybride pensioenregeling met een zogenaamde CDC-financiering (CDC = Collective Defined Contribution, in het Nederlands een Collectieve Beschikbare Premieregeling welke zich in de jaarrekening van de onderneming KPN als een DC-regeling kwalificeert onder IFRS). De vorenbedoelde jaarlijks vaste premie bedraagt een vast percentage over de feitelijke pensioengrondslagsom zoals bedoeld in artikel 1.6.2 van de deelnemers werkzaam bij KPN. Hieruit volgt een totale jaarlijkse premie (in euro's). Het vorenbedoelde vaste percentage bedraagt voor de periode aanvangend op 1 januari 2020 en eindigend op 31 december 2022 per jaar: 23% (hierna "vaste premie"). De verplichting van KPN tot het betalen van financiële bijdragen ten behoeve van de pensioenregeling gaat niet verder dan de in dit artikel bedoelde vaste premie. De vaste premie kan niet worden aangepast als gevolg van of in verband met de financiële situatie van de pensioenuitvoerder. KPN heeft geen recht op premiekortingen of andere restituties, onder welke benaming dan ook, van de pensioenuitvoerder.
- 1.2 De in artikel 1.1 bedoelde vaste premie wordt na drie jaar geëvalueerd. Een eventuele aanpassing van de premie zal uitsluitend betrekking hebben op de toekomstige premie, zonder daarbij op welke manier dan ook rekening te houden met de opbouw in het verleden of de financiële positie van de pensioenuitvoerder.
- 1.3 De in artikel 1.1 bedoelde vaste premie zal worden gestort in een premiedepot welke wordt beheerd door de pensioenuitvoerder. Dit depot is in het kader van de pensioenregeling zoals die per 1 januari 2015 is gaan gelden ingericht en heeft als doel het egaliseren van de premie op lange termijn. Dit depot valt buiten het eigen vermogen van de pensioenuitvoerder en wordt dan ook niet betrokken bij het bepalen van de dekkingsgraad van de pensioenuitvoerder. De voor de financiering van de pensioenregeling benodigde kostendeekkende premie inclusief de kosten en opslagen worden aan het premiedepot onttrokken. Indien aan het eind van enig jaar de in het depot aanwezige middelen, na storting van de vaste premie, ontoereikend zijn om de door partijen geambieerde pensioenopbouw en risicodekkingen voor de volledige pensioenregeling in het volgende jaar te financieren, zal de pensioenuitvoerder met partijen hierover in overleg treden. De pensioenuitvoerder zal hierbij partijen adviseren over een evenwichtige verdeling ten aanzien van zowel de korting voor de opbouw op basis van de uitkeringsovereenkomst (door de pensioenuitvoerder vast te stellen) als een verlaging van de staffel op basis van de beschikbare premieovereenkomst (door partijen vast te stellen) voor het volgende jaar.

- 1.4 Partijen zijn zich bewust dat de kostendekkende premie vanaf 2021 (op basis van voorlopige berekeningen van de pensioenuitvoerder) verder kan oplopen, naar circa 29% van de pensioengrondslag. Gelet op de op dit moment beschikbare financiële middelen in het premiedepot heeft de pensioenuitvoerder (op basis van berekeningen) de verwachting dat met de in artikel 1.1 bedoelde vaste premie van 23%, de door partijen geambieerde pensioenopbouw en risicodekkingen voor de volledige pensioenregeling gedurende de periode tot en met 31 december 2022 kunnen worden gefinancierd. Zoals (onder andere) uit artikel 1.1 blijkt, gaat de verplichting van KPN niet verder dan betaling van de in artikel 1.1. bedoelde vaste premie van 23%. Indien in enig jaar de in het depot aanwezige middelen, na storting van de vaste premie, ontoereikend zijn om de door partijen geambieerde pensioenopbouw en risicodekkingen voor de volledige pensioenregeling in dat jaar te financieren, zal de pensioenopbouw van alle deelnemers worden aangepast conform hetgeen is bepaald in artikel 1.3.
- 1.5 De werkgeversbijdrage bedraagt 16 procentpunt van de in artikel 1.1. bedoelde vaste premie. De werknemersbijdrage bedraagt 7 procentpunt van de in artikel 1.1 bedoelde vaste premie.
- 1.6 Het 'design' (verschillend regime tot aan EUR 45.378,- en daarboven) van de KPN-pensioenregeling blijft gelijk met dien verstande dat de opbouw in verband met de fiscale begrenzing per 1 januari 2020 wordt aangepast. Dit leidt per saldo tot het volgende:
 - 1.6.1 De franchise wordt vastgesteld op EUR 14.167,- (niveau 2020) en volgt de ontwikkeling van de AOW voor gehuwden.
 - 1.6.2 De bestaande definitie van het pensioengevend salaris voor KPN zoals omschreven in artikel 4.8 van de KPN CAO 2019 blijft ongewijzigd met dien verstande dat het pensioengevende salaris wordt beperkt tot EUR 110.111,- (niveau 2020), welke grens jaarlijks wordt aangepast op basis van de fiscale regelgeving. Per saldo bedraagt de maximale pensioengrondslag in dat geval EUR 95.944,- (niveau 2020). Deze maximering van het pensioengevend salaris geldt niet voor de WIA-excedent regeling.
 - 1.6.3 De nagestreefde opbouw ouderdomspensioen over het salarisdeel tot EUR 45.378,- bedraagt 1,875% per jaar. De jaarlijkse opbouw hangt af van de in artikel 1.1. bedoelde vaste premie en wordt bepaald op basis van de systematiek zoals omschreven in artikel 1.3. De nagestreefde opbouw partnerpensioen op kapitaalbasis bedraagt 50% van het nagestreefde jaarlijkse ouderdomspensioen.
 - 1.6.4 De per 1 januari 2020 geldende staffel van de beschikbare premiereregeling is opgenomen in artikel 3 en is gelijk aan de staffel zoals deze is opgenomen in het huidige pensioenreglement (zie artikel 10 en Bijlage 4, artikel 1).
 - 1.6.5 De 0%-garantieregeling, zoals vastgelegd in artikel 10.6 van het huidige pensioenreglement, wordt afgeschaft.
 - 1.6.6 De dekking van het (tijdelijk) partnerpensioen blijft tijdens actieve deelname ongewijzigd op risicobasis, onder inachtneming van de gemaximeerde pensioengrondslag als bedoeld in artikel 1.6.2.
 - 1.6.7 De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft ongewijzigd, waarbij de grondslag voor de (toekomstige) premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid jaarlijks zal worden aangepast op basis van in de KPN CAO overeengekomen collectieve loonsverhogingen. Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen blijft ongewijzigd.

2 *Gevolgen overheidsmaatregelen en/of onvoorziene omstandigheden*

Op basis van het op 5 juni 2019 landelijk gesloten pensioenakkoord en/of van overheidswege en/of op basis van onvoorziene omstandigheden kunnen zich ontwikkelingen voordoen die ertoe kunnen leiden dat er een noodzaak bestaat de pensioenregeling aan te passen. Onder het begrip 'onvoorziene omstandigheden' wordt in ieder geval begrepen een negatieve uitkomst van de door de pensioenuitvoerder uit te voeren uitvoeringstoets (waarvan onderdeel uitmaakt een advies van het verantwoordingsorgaan) en/of 'aanwijzingen' (daaronder ook begrepen opmerkingen die niet leiden tot een formele aanwijzing) door De Nederlandsche Bank met als gevolg dat de pensioenuitvoerder zich genoodzaakt voelt om de uitvoering van de door partijen overeengekomen pensioenregeling alsnog te heroverwegen. Indien zich een dergelijke situatie voordoet zullen partijen met elkaar in overleg treden. Indien er aanleiding bestaat om de pensioenregeling te wijzigen, zal dit er in alle gevallen niet toe leiden dat de in artikel 1.1 bedoelde vaste premie die geldt tot en met 31 december 2022 wordt aangepast, noch zal het evaluatiemoment als bedoeld in artikel 1.2 worden verschoven. Ook de in artikel 1.5 genoemde premieverdeling zal in deze periode niet worden aangepast. Een in dit artikel bedoelde (noodzakelijke) aanpassing van de pensioenregeling, heeft geen gevolgen voor de afspraken die partijen over andere arbeidsvoorwaarden hebben gemaakt.

Als een noodzaak bestaat de pensioenregeling aan te passen, maar het partijen niet lukt om hierover onderling tot afspraken te komen, zal door partijen een onafhankelijke deskundige derde worden aangezocht om te bemiddelen. Als de bemiddeling niet slaagt, zal de onafhankelijke deskundige derde (na overleg met de pensioenuitvoerder vanwege het feit dat de pensioenuitvoerder de regeling uiteindelijk moet kunnen uitvoeren) een bindend advies geven over de aanpassing van de pensioenregeling, waarbij nog steeds geldt dat de in artikel 1.1 bedoelde vaste premie (en het evaluatiemoment als bedoeld in artikel 1.2) evenals de in artikel 1.5 genoemde premieverdeling tot en met 31 december 2022 niet worden aangepast.

3 BPR-staffel (zie artikel 1.6.4)

Leeftijd deelnemer	percentage
Jonger dan 20 jaar	3,7%
20 jaar of ouder en jonger dan 25 jaar	4,2%
25 jaar of ouder en jonger dan 30 jaar	5,1%
30 jaar of ouder en jonger dan 35 jaar	6,3%
35 jaar of ouder en jonger dan 40 jaar	7,6%
40 jaar of ouder en jonger dan 45 jaar	9,3%
45 jaar of ouder en jonger dan 50 jaar	11,4%
50 jaar of ouder en jonger dan 55 jaar	13,9%
55 jaar of ouder en jonger dan 60 jaar	17,1%
60 jaar of ouder en jonger dan 65 jaar	21,3%
Vanaf 65 tot 68 jaar	25,5%