

SAMENVATTING ONDERHANDELRESULTAAT

- *niet uitputtend* -

CAO ONDERHANDELINGEN KPN/ITS cao vanaf 1/4/2015

Onderwerp	KPN
Loonontwikkeling en looptijd	<p>1,15% voor 9 maanden in het hart van de matrix* en eenmalig naar rato bruto €100 euro per fte voor EP medewerkers.</p> <p>Daarnaast wordt voor medewerkers met een beoordeling <i>Ontwikkeling vereist</i> en een RSP van 100-105% een loonsverhoging van 1% toegekend.</p> <p>Looptijd: 9 maanden</p> <p>*1,15% bij een beoordeling <i>Succesvol</i> over het jaar 2014 en een RSP van 100-105% op 31 maart 2015 en bij een beoordeling <i>Ontwikkeling vereist</i> over het jaar 2014 en een RSP van 90-100% op 31 maart 2015.</p>
Sociaal Plan	<p>Huidig sociaal plan ongewijzigd verlengen tot 1/7/2016</p> <p>Ter verduidelijking een aantal tekstuele aanpassingen doorvoeren</p> <p>In het kader van de nieuw overeen te komen KPN/ITS CAO en het Sociaal Plan zullen partijen, na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, met inachtneming van deze adviezen afspraken maken over hoe invulling zal worden gegeven aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord van april 2013, passend bij zowel de wensen van KPN als de wensen van de vakbonden.</p> <p>In het nieuw af te sluiten Sociaal Plan staat "van werk naar werk 2.0" en een daarbij passende vergoeding centraal. Daarbij zal met toenemende resultaatsafspraken op het gebied van "van werk naar werk" geleidelijk worden toegewerkt naar een lagere vergoeding.</p> <p>Bij positieve evaluatie van de Vrijwillig Vertrekregeling (VVR) zal de VVR onderdeel worden van het nieuw af te sluiten Sociaal Plan per 1 juli 2016.</p> <p>In het licht van gewenste duidelijkheid voor medewerkers wordt uiterste inspanning verricht door partijen om het Principeakkoord voor het nieuwe Sociaal Plan overeen te komen voor 1 januari 2016</p>
Duurzame inzetbaarheid	<p>Het huidige duurzame inzetbaarheidsbeleid zal geëvalueerd worden en er wordt een plan van aanpak opgesteld door de verantwoordelijke rondom dit beleid met het doel dit beleid te activeren. De volgende onderwerpen zullen in de evaluatie aan bod komen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Studie naar werkdruk in relatie tot het Nieuwe Werken• Evaluatie van Vrijwillige Demotie• Evaluatie van M.V.O-aanvulling cao 2014• Evaluatie van de rol van de HR manager bij beoordeling van de discretionaire bevoegdheid van de manager <p>De opleidingsplannen rondom de strategische vakmanschappen binnen</p>

	<p>KPN worden geformaliseerd.</p> <p>Voor medewerkers die minimaal 900,- euro van hun Inzetbaarheidbudget over 2015 gebruiken, wordt het Inzetbaarheidbudget in 2016 eenmalig verhoogd tot 1.500,- euro.</p> <p>Er is afgesproken de mogelijkheden te onderzoeken om het inzetbaarheidsbudget ook via de andere uitzendpartners van KPN aan te bieden aan de UP-medewerker. Tijdens de eerstvolgende contractonderhandelingen met de betreffende partners zal dit als aandachtspunt worden meegenomen.</p> <p>Er wordt een pilot gestart waarbij de medewerker de keuze heeft 1 meer uur keuzetijd in tijd op te nemen in plaats van geld. Dit betreft 6 dagen verlof per jaar dat bij voorkeur opgenomen dient te worden in de rustige perioden van datzelfde jaar. Als het verlof niet in het betreffende kalenderjaar is opgenomen, wordt het in december van dat jaar uitbetaald.</p>
ITS Loonlijn	<p>Behoud van huidige 'tijdelijke' loonlijn ITS tot einde looptijd cao 2015</p> <p>In periode mei t/m najaar vindt samen met stakeholders nader onderzoek plaats of een aparte loonlijn juridische houdbaar is en objectief uitlegbaar is naar medewerkers</p>
Functiehuis	<p>Actualiseren van het huidige KPN cao functiehuis</p> <p>De referentiefuncties van het functiehuis zullen onderdeel gaan uitmaken van de KPN cao</p> <p>Er wordt een indelingscommissie en bezwarenprocedure ingericht</p> <p>Ingeval van indeling in een lagere functie geldt een overgangsmaatregel voor behoud van huidig perspectief van 18 maanden</p> <p>In geval van boventaligheid is de toegekende herplaatsingstoelage als gevolg van lagere functie indeling ook grondslag voor sociaal plan vergoeding</p>
Variabele beloning	<p>KPN Plan wordt zodanig aangepast dat voor het KPN Plan dezelfde targets van toepassing zijn als voor de RvB per 1/1/2016</p> <p>De persoonlijke modifier van het KPN-Plan wordt per 1/1/2016 op 1 gezet, behalve voor de beoordeling <i>Onvoldoende</i>, die blijft gehandhaafd op 0</p> <p>Stoppen KPN Serviceplan; per 1 juli 2015 komt het KPN Plan daarvoor in de plaats. De targets van KPN Plan van 2015 zijn van toepassing en de uitbetaling vindt plaats over de periode 1/7/15 t/m 31/12/15</p> <p>Procesafspraken rondom verbeteren van de groundrules van Salesplan en hierbij zowel de inhoud als de scoping aanpassen</p>
Pensioen	<p>Procesafpraak waarbij het pensioenfondsbestuur verzocht zal worden de mogelijkheden van voortzetting van opbouw pensioen na datum uitdiensttreding te onderzoeken.</p>
Stand-by	<p>Op alle (oud) ITS medewerkers wordt de oude ITS regeling van toepassing.</p>

	<p>Voor de medewerkers op wie de KPN CM cao 2014 van toepassing was (als bedoeld in de aanhef van bijlage 23), geldt dat met ingang van 1/1/2016 de stand-by vergoeding zoals deze gold in de KPN CM cao 2014 weer van toepassing wordt. Dit zal worden vastgelegd in bijlage 23 van de KPN/ITS cao 2015.</p> <p>De eerder overeengekomen compensatiemaatregelen voor de stand-by regeling (KPN/ITS cao: bijlage 23, artikel 8 lid 3) en door werkgever benoemde aanvullende compensatiemaatregelen n.a.v. hardheidsclausules blijven in 2015 gelden en komen per 1/1/2016 te vervallen.</p> <p>Bovenstaande geldt ook met ingang van 1/1/2016 van toepassing op ITS medewerkers die zijn overgegaan naar de KPN cao onder de overgangsprotocollen Scope en Delta.</p>
Overige punten	<p>De vergoeding voor Eigen Producten wordt uitgebreid naar XS4ALL en Telfort. Het streven is dit in het derde kwartaal van 2015 te realiseren.</p> <p>KPN zal samen met de vakorganisaties nagaan hoe meer draagvlak te creëren voor vakorganisaties binnen KPN. Dit initiatief wordt gecombineerd met het initiatief van FNV om kennis en ervaring van KPN'ers te delen in ontwikkelende landen. Er zal onder meer aandacht worden besteed aan vakbondswerk en lidmaatschap.</p> <p>KPN zal in 2015 onderzoek doen naar de wenselijkheid en haalbaarheid van het inrichten van een regeling waarbij medewerkers een budget krijgen om KPN producten aan te schaffen (Drink Your Own Champagne) en daarmee ambassadeur worden van het merk 'KPN'.</p> <p>KPN zal gaan inrichten dat aan het einde van het Young Talent Program een assessment plaatsvindt. De uitkomst van dit assessment is mede bepalend voor de inschaling na het Young Talent Program. Op basis van de score van het assessment kan na akkoord van de VP HR van het betreffende bedrijfs onderdeel een andere vaststelling van de salarisverhoging als bedoeld in artikel 4.3 lid 4, plaatsvinden.</p> <p>Bijlage 3 van de KPN/ITS cao 2015, eerste gedachtestreepje, laatste regel zal als volgt gewijzigd worden: met toestemming van de manager wordt het mogelijk om maximaal drie maalde overeengekomen arbeidsduur extra vakantie-uren te kopen in plaats van twee maal.</p> <p>De werkgeversbijdrage zal worden verhoogd naar 19 euro per medewerker in plaats van de huidige 18 euro voor de KPN vakorganisaties</p> <p>Er komt een studie-afspraken in het principe akkoord om voor de cao van 2016 alle tijd gerelateerde regelingen te onderzoeken op hun toekomstbestendigheid. Onderdeel van dit onderzoek zal ook zijn de leeftijdsgrens bij 58 jaar voor overwerk en waakdienst.</p>

Dit is een vereenvoudigde weergave van het onderhandelingsresultaat van de KPN/ITS cao per 1-4-2015. Aan dit document kunnen geen rechten ontleend worden.