

# Akkoord KPN CAO 2016-2017 en Sociaal Plan 2016-2017

Partijen:

**Koninklijke KPN N.V.**, te Den Haag, hierbij vertegenwoordigend de BV's genoemd in de KPN CAO 2016-2017

vertegenwoordigd door Chief HR Officer Janine Vos

en

de volgende zes **vakorganisaties**:

- FNV te Amsterdam, vertegenwoordigd door Joost van Herpen en Bob Bolte
- Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Caspar Vlaar
- CNV Connectief te Utrecht, vertegenwoordigd door Anselma Zwaagstra
- VHP2 te Eindhoven, vertegenwoordigd door Casper Vaandrager
- CNV Vakmensen te Utrecht, vertegenwoordigd door Marten Jukema
- De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Harma Pethke

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN/ITS CAO 2015 op 2 januari 2016 is verstreken;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO;
- partijen er op 26 februari 2016 in zijn geslaagd een akkoord tussen onderhandelaars voor een KPN CAO met een looptijd van 2 januari 2016 tot en met 31 december 2017 te bereiken;
- De vakorganisaties uiterlijk 21 maart 2016 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om het akkoord te ondertekenen voor 1 april 2016 en de CAO voor 1 juni 2016 aan te kunnen melden bij het Ministerie van SZW;

komen de volgende wijzigingen, verwijderingen en aanvullingen t.o.v. de KPN/ITS CAO 2015 en het Sociaal Plan KPN 2015-2016 overeen.

*Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN/ITS CAO 2015 die loopt tot en met 1 januari 2016 en het Sociaal Plan KPN 2015-2016. In de KPN CAO vanaf 2 januari 2016 kan de betreffende nummering en benaming echter wijzigen als gevolg van het herindelen van de CAO en het herschrijven van de teksten.*

## LOOPTIJD

### 1 *Looptijd*

- 1.1 De looptijd van de CAO is van 2 januari 2016 tot en met 31 december 2017.

## LOONONTWIKKELING

### 2 *Loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert, Consulting en ITS*

- 2.1 Voor de medewerkers die op 31 december 2015 waren ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert, Consulting of ITS zal per 2 januari 2016 de in bijlage 1a opgenomen verhogingentabel gelden.
- 2.2 Voor de medewerkers die op 31 december 2016 zijn ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting zal per 1 januari 2017 de in bijlage 1b opgenomen verhogingentabel gelden.
- 2.3 Medewerkers krijgen per 2 januari 2016 alleen een verhoging als zij al op 30 juni 2015 in dienst waren.
- 2.4 Medewerkers krijgen per 1 januari 2017 alleen een verhoging als zij al op 30 juni 2016 in dienst waren.
- 2.5 De bedragen in de salaristabellen van de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting van de KPN/ITS CAO 2015 worden per 2 januari 2016 met 1,65% en per 1 januari 2017 met 1,85% verhoogd.
- 2.6 Het salaris over de betaaldverlofperiode conform bijlage 8 en 13 KPN/ITS CAO 2015 worden per 2 januari 2016 conform de cao-systematiek verhoogd met 1,65% en per 1 januari 2017 met 1,85%.
- 2.7 Ten aanzien van de maanden januari tot en met uiterlijk juli 2016 wordt een verhoging over beoordelingsjaar 2015 behoudens onvoorziene omstandigheden toegekend en uitbetaald uiterlijk juli 2016. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.
- 2.8 Ten aanzien van de maanden januari tot en met uiterlijk mei 2017 wordt een verhoging over beoordelingsjaar 2016 behoudens onvoorziene omstandigheden toegekend en uitbetaald uiterlijk mei 2017. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

## DUURZAME INZETBAARHEID

### 3 *Introductie Driefasenmodel Duurzame Inzetbaarheid*

- 3.1 Per 1 juli 2016 hanteert KPN het integrale Driefasenmodel Duurzame Inzetbaarheid waarin het maximaleren van arbeidsmarktwaarde en het continu investeren in continuïteit in werk centraal staan.
- 3.2 Een medewerker valt op elk moment onder een van de fasen. Hij valt onder fase I (regulier beleid) als hij niet onder fase II (dreigende krimp) of fase III (boventaligheid) valt.
- 3.3 Fase II is van toepassing vanaf het moment dat de bestuurder een informatiememorandum aan de van toepassing zijnde ondernemingsraad heeft verstuurd en de medewerker die in de doelgroep valt daarover heeft geïnformeerd, waarin hij aangeeft dat hij concrete organisatieontwikkelingen verwacht die fte-reductie als gevolg kunnen hebben.
- 3.4 Fase III is de boventaligheidsfase zoals beschreven in het KPN Sociaal Plan 2015-2016, hoofdstuk 2, dan wel in het betreffende hoofdstuk in het KPN Sociaal Plan 2016-2017.
- 3.5 In alle drie de fasen krijgen de medewerkers een persoonlijk up-to-date overzicht van de aan hen ter beschikking staande faciliteiten.

### 4 *Inzetbaarheidbudget*

- 4.1 Met ingang van 2016 geldt dat indien de medewerker minimaal 900 euro van het Inzetbaarheidbudget van het voorgaande jaar heeft gebruikt, zijn Inzetbaarheidbudget in het daar direct op volgende jaar met 500 euro wordt verhoogd. Onder 'gebruikt' wordt verstaan het financieren van een opleiding in het voorgaand jaar en/of het toevoegen van het Inzetbaarheidbudget uit het voorgaande jaar aan het daaropvolgende jaar voor een reeds

geselecteerde en met manager overeengekomen opleiding. Voor medewerkers die kunnen beschikken over 500 euro Inzetbaarheidbudget omdat zij op of na 1 juli in dienst zijn gekomen, geldt dat zij minimaal 400 euro daarvan moeten hebben gebruikt om voor de verhoging van 500 euro in aanmerking te kunnen komen. Deze verhoging kan maximaal één keer per jaar plaatsvinden en geldt voor medewerkers in alle drie de fasen.

- 4.2 Medewerkers die een zelf te kiezen relevante opleiding volgen van technische aard, waarvan de definitie wordt vastgesteld door partijen, krijgen voor de financiering daarvan de beschikking over 1.000 euro extra Inzetbaarheidbudget. Deze verhoging kan één keer per jaar plaatsvinden en geldt voor medewerkers in alle drie de fasen.
- 4.3 Medewerkers op wie fase II van toepassing wordt, krijgen per ingangsdatum van die fase de beschikking over 1.000 euro extra Inzetbaarheidbudget. Deze verhoging kan één keer per jaar plaatsvinden.
- 4.4 Medewerkers op wie fase III van toepassing wordt, krijgen per ingangsdatum van die fase de beschikking over 1.000 euro extra Inzetbaarheidbudget. Deze verhoging kan één keer per jaar plaatsvinden.
- 4.5 Voor de tijdbesteding van opleidingen en instrumenten die volledig gefinancierd worden met het Inzetbaarheidbudget geldt: de eerste twee dagen (of zestien uur) in werktijd en vervolgens de helft in werktijd en de andere helft in eigen tijd.
- 4.6 Kosten voor reizen in verband met opleidingen worden volledig vergoed door KPN.
- 4.7 De terugbetalingsregeling zoals beschreven in de KPN CAO artikel 7.4, leden 4 en 5 komt per 1 juli 2016 te vervallen.

## 5 *Instrumentarium*

- 5.1 Medewerkers die onder fase II vallen kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van een mobiliteitstraject, op maat samengesteld en uitgevoerd door KPN Perspectief, dat gebaseerd is op het traject zoals beschreven in het KPN Sociaal Plan 2015-2016, paragraaf 4.1, lid 1. De kosten van het traject zijn voor rekening van KPN. De contacturen vinden voor 75% in werktijd plaats en voor 25% in eigen tijd. De huiswerkuren vinden plaats in eigen tijd.
- 5.2 Managers en medewerkers kunnen in fase I een traject overeenkomen zoals beschreven in artikel 5.1 met dien verstande dat de contacturen voor 50% in werktijd en voor 50% in eigen tijd plaatsvinden.
- 5.3 KPN zal een arbeidsmarktscan selecteren en implementeren die medewerkers inzicht geeft in hun arbeidsmarktpositie binnen en buiten KPN. Aan medewerkers in fase I wordt deze scan één keer per drie jaar door KPN aangeboden. De medewerker wordt dringend geadviseerd hieraan deel te nemen. Medewerkers die onder fase II of fase III vallen, kunnen de scan op eigen initiatief direct laten uitvoeren. De kosten van de arbeidsmarktscan zijn voor rekening van KPN. De scan vindt plaats in werktijd.
- 5.4 KPN biedt zijn medewerkers het advies van een financieel adviseur aan. In fase I worden de kosten daarvan voor 50% vergoed door KPN en dient de medewerker het resterende deel zelf of met zijn Inzetbaarheidbudget te financieren. In die fase vindt het advies voor de helft in werktijd en de andere helft in eigen tijd plaats. In fase II en III wordt het advies betaald door KPN en vindt het volledig plaats in werktijd.
- 5.5 Voor medewerkers die door middel van omscholing in aanmerking komen voor een concrete andere functie in een groeidomein binnen KPN, worden de kosten van deze omscholing volledig door KPN vergoed. De omscholing vindt tijdens werktijd plaats.

## 6 *Uitstroomregeling*

- 6.1 Medewerkers die vallen onder fase II kunnen op eigen initiatief binnen het onderdeel waarop het in artikel 3.3 genoemde informatiememorandum van toepassing is, tot een door de bestuurder vast te stellen maximum aantal, op vrijwillige basis gebruik maken van de Uitstroomregeling, tenzij dit resulteert in de fiscale 52% eindheffing die geldt voor regelingen die in feite het op vrijwillige basis vervroegd uittreden van medewerkers faciliteren.
- 6.2 Voor deze uitstroomregeling geldt het principe 'wie het eerst komt, die het eerst maalt'.
- 6.3 Medewerkers die gebruik maken van de Uitstroomregeling ontvangen een vertrekvergoeding die gelijk is aan de Transitievergoeding.

6.4 De faciliteiten die behoren bij fase II blijven ook bij het gebruik maken van de Uitstroomregeling voor de betreffende medewerkers beschikbaar tot aan hun datum van uitdiensttreding.

## 7 *50% regeling*

7.1 In specifieke situaties van niet meer goed mee kunnen (performance of medisch) kan de medewerker die binnen een bepaalde periode met vervroegd pensioen kan, verzoeken om gebruik te mogen maken van de zogenaamde 50% regeling. In voorkomende gevallen kan KPN deze regeling in die situaties ook aanbieden. De regeling is geen recht van de medewerker. Bij een afwijzing zal KPN het besluit schriftelijk motiveren. De regeling kan alleen worden overeengekomen wanneer dit past binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.

7.2 Kern van de regeling is: maximaal 1 jaar 50% werken en 100% salaris onder de volgende voorwaarden:

- Er is 50% werk voor handen waarbij de medewerker iedere week deze 50% ook feitelijk werkt
- Tijdens deze periode blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd (dus 100%) met dien verstande dat:
  - woonwerkverkeer vergoeding wordt aangepast aan het aantal dagen reizen, lease auto blijft behouden tot uiterlijk einde lease contract;
  - eventuele meer-uren keuzetijd blijven het lopende kalenderjaar gehandhaafd.
- De medewerker gaat uiterlijk binnen 1 jaar met (vervroegd) pensioen waartoe een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten zonder beëindigingsvergoeding. Deze datum van (vervroegd) pensioen ligt voor medewerkers die onder bijlage 8 van de KPN CAO vallen, uiterlijk 1,5 jaar na de eerst mogelijke uittredingsleeftijd genoemd in artikel 2 van bijlage 8 KPN CAO. Voor medewerkers die niet onder bijlage 8 vallen, is de uittredingsdatum (datum waarop medewerker met (vervroegd) pensioen gaat) uiterlijk 12 maanden vóór de eerste van de maand waarin de medewerker AOW gerechtigd wordt.

## 8 *Intern mobiliteitscentrum en interne sollicitaties*

8.1 Om van werk naar werk maximaal te faciliteren zal KPN, via de afdeling Recruitment, een intern mobiliteitscentrum instellen dat de impact van reorganisaties beperkt door zo snel mogelijk vraag ((toekomstige) vacatures) en aanbod (medewerkers uit alle fases) op elkaar af te stemmen en te sturen op matching daartussen. Het mobiliteitscentrum voert de centrale regie op de interne herplaatsingen. Nadere invulling wordt besproken in het regulier overleg.

8.2 De bemiddeling van kandidaten die onder fase III vallen door het intern mobiliteitscentrum, zal alleen plaatsvinden in de periode vanaf ontvangst boventalligheidsbrief tot en met bezinningsmaand payrolltermijn.

8.3 Indien een boventallige potentieel geschikte medewerker een passende interne vacature (op hetzelfde niveau of één niveau verschil) niet accepteert dan heeft dat tot gevolg dat hij niet in aanmerking komt voor de vergoedingen onder artikel 3.6 (tekenvergoeding), artikel 3.7 (eerdervertrekvergoeding) uit het KPN Sociaal Plan 2015-2016 dan wel de corresponderende artikelen van het daarop volgende KPN Sociaal Plan en de vergoeding van advocaatkosten.

8.4 De manager die de vacature houdt, moet de boventallige potentieel geschikte medewerker aannemen tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. In dat geval zal de manager zijn keuze moeten onderbouwen aan zijn VP HR en aan de medewerker.

8.5 Kandidaten die onder fase II vallen hebben in het geval van interne vacatures, na kandidaten uit fase III, een voorrangspositie boven kandidaten uit fase I bij potentiële geschiktheid. De manager die de vacature houdt, moet deze medewerker aannemen tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. In dat geval zal de manager zijn keuze moeten onderbouwen aan zijn VP HR en aan de medewerker.

## REISKOSTEN WONING-WERK

- 9 *Tegemoetkoming reiskosten woning-werk*
- 9.1 Per 1 juli 2016 wordt de reiskostentabel woon-werkverkeer (art. 6.2. lid 2) verlengd tot en met 45 kilometer, enkele reis (met een maximum van 4 dagen reizen per week). De tegemoetkoming wordt gebaseerd op 0,17 cent per kilometer, binnen de fiscale kaders.
- 9.2 De tegemoetkoming wordt uitbetaald over het aantal dagen dat de medewerker gemiddeld per week naar zijn/haar werk reist (afgestemd met de manager), met een maximum van 4 dagen.
- 9.3 Artikel 6.2 lid 3 komt te vervallen, daar KPN de tegemoetkoming uitbetaalt over het gemiddelde aantal dagen dat de medewerker per week naar het werk reist.
- 9.4 Per 1 juli 2016 wordt in lijn met de verandering van de reiskostentabel woon-werkverkeer in artikel 6.3 lid 1 en artikel 6.4 lid 1 daar waar staat '30 kilometer' vervangen door '45 kilometer'.

## STAND-BY REGELING

- 10 *Stand-by regeling*
- 10.1 Per 1 januari 2017 geldt voor heel KPN één stand-by regeling (met inachtneming van punt 11.2 van dit akkoord), gebaseerd op de **variabele** ITS regeling van artikel 4.11 lid 14 sub b.
- 10.2 De KPN regeling toeslag voor waakdienst in artikel 4.11 lid 1 en 2 en de stand-by regeling die wordt beschreven in artikel 4.11 lid 7,8 en 9 komen hiermee te vervallen. Dit geldt ook voor de artikelen met betrekking tot (de overgangsregelingen voor) ITS (art 4.11 lid 11,12,en 14A) en de specifieke bepalingen voor Scope en Delta medewerkers (art 4.11 lid 17 en 18).
- 10.3 Partijen komen overeen om de definitie van stand-by te verduidelijken. Onder stand-by wordt verstaan het buiten de normale werktijd bereikbaar zijn om op korte termijn werkzaamheden uit te voeren.
- 10.4 De stand-by regeling geldt voor alle schaalniveaus binnen de KPN cao.
- 10.5 Voor elk uur dat de medewerker is ingeroosterd voor stand-by en daadwerkelijk stand-by heeft gelopen, krijgt hij/zij een vast bedrag per uur:
- €2,15 per uur van maandag 0.00 tot en met vrijdag 24.00
  - €2,63 per uur op zaterdag 0.00 tot zondag 24.00
  - €2,63 per uur op een feestdag van 0.00 tot 24.00
- 11 *Werken tijdens stand-by dienst*
- 11.1 De percentages voor het werken tijdens de stand-by dienst blijven onveranderd conform artikel 4.11 lid 15 en 16.
- 11.2 Voor de medewerkers die ingedeeld zijn in de loonlijn Klantexpert of op 1 november 2014 in dienst van KPN Contact BV waren en per die datum ingedeeld werden in hoofdstuk Algemeen geldt dat artikel 4.11 lid 10 van kracht blijft.
- 12 *Telefonische bereikbaarheid*
- 12.1 Partijen komen overeen om artikel 4.11 lid 6 per 1 januari 2017 te laten vervallen.

## ATW EN 'BEGEEFTIJD'

### 13 ATW

- 13.1 Partijen komen overeen de bepaling in het kopje 'werktijd', sub b 'je werkt per dag maximaal 9,5 uren en per week maximaal 45 uren. Je werkt echter maximaal 48 uur per week in het geval je in een rooster met 24-uursdiensten of volcontinuïediensten zit.' te vervangen door: 'je werkt per dag maximaal 10,5 uur, maximaal gemiddeld per 4 weken 50 uur per week en maximaal per 16 weken gemiddeld 46 uur per week'.
- 13.2 Sub c van het kopje 'werktijd' komt te vervallen.

### 14 Begeeftijd

- 14.1 Partijen komen ten aanzien van artikel 4.12 lid 3 sub a overeen dat de bepaling 'De basistijd is de tijd die ligt tussen het moment van vertrek van huis en het moment van aankomst in huis, verminderd met 1 uur.' per 1 juli 2016 wordt vervangen door 'De basistijd is de tijd die ligt tussen het moment van vertrek van huis en het moment van aankomst in huis, verminderd met 30 minuten.'
- 14.2 Dit geldt op basis van artikel 4.13 lid 4 ook voor de toeslag voor reistijd mobiel werkenden.

## AFSPRAKEN INZAKE LOONLIJN ITS

### 15 Loonlijn ITS vervalt

- 15.1 Uit de nadere analyse naar de haalbaarheid en de juridische houdbaarheid van een ITS loonlijn is gebleken dat de medewerkers in deze loonlijn werkzaamheden verrichten die zich onvoldoende onderscheiden van de werkzaamheden van andere groepen medewerkers, waardoor behoud van deze aparte ITS loonlijn juridisch niet houdbaar en uitlegbaar is.
- 15.2 Medewerkers die zijn ingedeeld in hoofdstuk 13 loonlijn ITS worden per 1 juli 2016 ingedeeld in het hoofdstuk 8 Algemeen, waarmee voor hen per die datum de arbeidsvoorwaarden uit dat hoofdstuk gelden. Per die datum komt de loonlijn ITS (hoofdstuk 13) van de KPN/ITS CAO 2015 te vervallen.

### 16 Overgangsafspraken

- 16.1 Op de overgang van de medewerkers die eerst in de loonlijn ITS waren ingedeeld en die overgaan naar de loonlijn Algemeen zijn de volgende overgangsafspraken van toepassing, op te nemen in de bijlagen van de KPN cao.
- Arbeidsduur
- 16.2 Voor de medewerkers met een arbeidscontract van minder dan 37 uur, blijft het aantal contracturen en het daarbij behorende salaris ongewijzigd.
- 16.3 Voor medewerkers met een arbeidscontract van 37 uur of meer, geldt dat zij per 1 juli 2016 een fulltime contract van 37 uur hebben. Het salaris wordt evenredig verminderd (bij voorheen 40 uur wordt het nieuwe maandsalaris 37/40 van het oude maandsalaris, bij voorheen 39 uur wordt het nieuwe maandsalaris 37/39 van het oude maandsalaris en bij voorheen 38 uur wordt het nieuwe maandsalaris 37/38 van het oude maandsalaris). Dit is een standaardbepaling en treedt in de plaats van een eventuele andere arbeidsduur vermeld in de arbeidsovereenkomst.
- Keuzetijd garantie
- 16.4 De medewerkers die meer dan 37 uur werken (vaste contractuele uren) op 30 juni 2016, krijgen vanaf 1 juli 2016 tot en met het jaar 2019 een garantie Keuzetijd van max. 3 uur, afhankelijk van de omvang van het contract op 30 juni 2016 en de omvang van het contract in de jaren 2016 t/m 2019.
- 16.5 De Keuzetijd toelage wordt bepaald door voor ieder uur Keuzetijd 2,9% van het fulltime 37-uurs maandsalaris te nemen. De Keuzetijd toelage wordt meegeteld als grondslag voor het pensioen.

16.6 De medewerkers die meer dan 37 uur werken (vaste contractuele uren) op 30 juni 2016, krijgen gedurende de periode van de keuzetijd garantie een aanvullende maandelijkse bruto toeslag. De hoogte van deze toeslag is het verschil tussen:

- het bruto maandsalaris\* op basis van het aantal uren dat je op 30 juni 2016 werkzaam was (40, 39 of 38 uur) en het cao-budget op basis van dit aantal uren, en
- je bruto maandsalaris\* op basis van 37 uur, het CAO budget op basis van 37 uur en het daadwerkelijke aantal uren keuzetijd op 1 juli 2016.

Deze maandelijkse bruto toeslag is eenmalig vastgesteld en gedurende de periode van keuzetijd garantie niet aangepast. Deze toeslag is niet pensioengevend.

*\*hieronder valt ook een eventuele inpassing en/of herplaatsingtoelage*

- Inpassingstoelage

16.7 Als het maandsalaris, exclusief Keuzetijd toelage, zoals beschreven in artikel 16.2 of 16.3 van dit akkoord, boven het 105%-punt van de betreffende salarisschaal uitkomt, dan ontvangt de medewerker een inpassingstoelage voor dat deel van het berekende maandsalaris dat boven het 105% punt uitkomt. De inpassingstoelage wordt toegekend in de vorm van een maandelijkse bruto uitkering. Over de inpassingstoelage is geen CAO verhoging van toepassing. De toelage wordt niet inverdiend en blijft dus nominaal gelijk, met dien verstande dat bij overgang naar een hogere salarisschaal het bedrag van de Inpassingstoelage wordt omgezet in salaris voorzover het normsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. De inpassingstoelage telt mee (1) voor het bepalen van het CAO budget, (2) bij de toekenning van de uurloongebonden toeslagen, (3) bij de doorbetaling in geval ziekte, (4) bij het bepalen van de grondslag voor een eventuele variabele beloning (KPN-plan) en (5) voor pensioenopbouw.

- Onderschaligheid

16.8 Als het maandsalaris als gevolg van de overgang naar de loonlijn Algemeen, onder het beginsalaris van de betreffende schaal uitkomt, geldt het volgende:

- 1) Indien het verschil tussen het salaris op 30 juni 2016 en het beginsalaris van de betreffende schaal van de loonlijn Algemeen minder dan of gelijk is aan 75 euro, dan wordt het salaris per 1 juli 2016 verhoogd met het volledige verschil.
- 2) Indien het verschil meer dan 75 euro bedraagt dan wordt per 1 juli 2016 het maandsalaris verhoogd met 50% van het verschil tussen het salaris op 30 juni 2016 en het beginsalaris van de betreffende schaal van de loonlijn Algemeen, met een minimum van 75 euro.

Vervolgens wordt per 2 januari 2017, het maandsalaris verhoogd tot het beginsalaris van de betreffende schaal, indien de beoordeling minimaal "ontwikkeling vereist" is.

- Variabele beloning

16.9 Vanaf 1 juli 2016 is, conform hoofdstuk 8.7, de incentiveregeling KPN-plan van toepassing. Gedurende een periode van 3,5 jaar (t/m 2019) geldt als overgangsmaatregel dat de regeling die de hoogste uitbetaling genereert, het ITS plan zoals beschreven in de cao 2015 hoofdstuk 13 (met de daarbij behorende grondslag, on target incentive percentages, uitbetalingsdrempel, uitbetalingsstaffel en maximum uitbetalingspercentage) of het KPN plan zoals beschreven in de cao 2015 hoofdstuk 8 en bijlage 1A zoals dat de komende jaren zal luiden (met de daarbij behorende grondslag, on target incentive percentages, uitbetalingsdrempel, uitbetalingsstaffel en maximum uitbetalingspercentage), zal worden uitgekeerd. De berekening op basis van het ITS plan wordt op pro forma basis gemaakt, alleen ten behoeve van deze overgangsregeling, nu het ITS plan in formele zin vervalft.

16.10 De medewerkers die meer dan 37 uur werken (vaste contractuele uren) op 30 juni 2016, krijgen gedurende de periode van keuzetijdgarantie een jaarlijks een aanvullende KPN-plan beloning. Deze wordt vastgesteld door de door jou ontvangen keuzetijdtoelage in het betreffende jaar exclusief het deel vakantiegeld (8%) te vermenigvuldigen met de bonusopportunity keer het collectieve bonuspercentage keer de modifier (e.e.a. zoals bedoeld als in bijlage 1A-1 en 1A-2 KPN/ITS CAO 2015). Deze aanvullende uitbetaling ontvang je in de maand nadat het KPN-plan in het betreffende jaar is uitgekeerd.

- Overwerk
- 16.11 Gedurende de looptijd van deze cao geldt, voor de medewerkers die op 30 juni 2016 onder de loonlijn ITS vielen, dat wanneer een medewerker 58 jaar of ouder is, hij/zij niet verplicht is tot het verrichten van overwerk conform artikel 13.4. Per 1 januari 2018 vervalt deze maatregel en is artikel 4.10 onverkort van toepassing.

#### 17 *Afspraken inzake loonlijn Consulting*

- 17.1 De loonlijn Consulting blijft behouden.
- 17.2 Voor de non-fee earners en het management (zie bijlage 2 voor specifieke functies) van de loonlijn Consulting geldt dat zij per 1 juli 2016 ingedeeld blijven in de loonlijn Consulting, maar wel overgaan naar de incentiveregeling KPN-plan. Voor hen geldt ook de overgangsmaatregel zoals beschreven in artikel 16.8 van dit akkoord.

## **FUNCTIEHUIS / BEZWARENPROCEDURE**

#### 18 *Actualisatie van het functiehuis en bezwarenprocedure*

- 18.1 KPN zal in overleg met de vakbonden voorafgaand aan de implementatie van het geactualiseerde functiehuis een bezwarenprocedure inrichten zoals beschreven in bijlage 3.

## **OVERIG**

#### 19 *Rekening houden met de persoonlijke situatie van de medewerker*

- 19.1 Partijen spreken af dat een nieuw artikel 3.4 wordt vastgesteld, na artikel 3.3. 'Vaststellen van werktijden (hoofregel)'.
- 19.2 Daarnaast spreken partijen af dat artikel 3.3 lid 1 vervalt en lid 2 als volgt wordt gewijzigd: 'Je werktijden worden vastgelegd in roosters, vastgesteld door je manager.'
- 19.3 Artikel 3.4 Werktijden en werkdruk  
Partijen komen overeen dat een nieuw artikel wordt opgenomen waarin expliciet wordt beschreven dat een medewerker bij zijn manager kan aangeven dat, om privé en werk goed te kunnen combineren, zijn persoonlijke situatie wordt meegenomen in het vaststellen van zijn werktijden,  
Onder de persoonlijke situatie van de medewerker, wordt verstaan (niet uitputtend) diens leeftijd (senioren) / levensfase (bijv. jonge ouders), thuissituatie (alleenstaand ouder, mantelzorg), gezondheid en fysieke beperkingen.  
Bij het vaststellen van werktijden kan gedacht worden aan: het vaststellen van roosters, het inplannen van stand-by diensten, het werken op onregelmatige tijdstippen (avond- en nachtdiensten, 24\*7 diensten, weekenddiensten) en overwerk.
- 19.4 Partijen spreken af dat bij dit artikel een klachtenprocedure wordt opgenomen. Die klachtenprocedure bestaat uit enerzijds het zwaarwegende advies van een onafhankelijke HR manager, na hoor en wederhoor te hebben toegepast op grond van de KPN Regel: "De rol van HR bij discretionaire bevoegdheid manager". Anderzijds zal specifiek verwezen worden naar de klachtencommissie, artikel 1.6.

#### 20 *Zelfroosteren*

- 20.1 KPN zal binnen de monteurspopulatie een pilot uitvoeren met betrekking tot zelfroosteren. Partijen komen overeen dat het pilotplan, de evaluatie van de pilot en het vervolg hiervan in het regulier overleg zal worden besproken. Deze pilot zal met de vakorganisaties worden



besproken en indien de pilot succesvol is zal zelfroosteren waar mogelijk worden toegepast binnen KPN.

#### 21 *Kraamverlof*

- 21.1 Partijen komen overeen om positief af te wijken van het kraamverlof geregeld in de wet Arbeid en Zorg, door per 1 juli 2016 in de cao reeds op te nemen dat de medewerker recht heeft op 5 dagen betaald kraamverlof na de bevalling van de echtgenote of partner (in plaats van per 1 januari 2017).

#### 22 *Sporten uit brutoloon*

- 22.1 Per 1 januari 2017 wordt sporten uit brutoloon mogelijk gemaakt. Het bedrag wat bruto/netto verrekend mag worden is maximaal 125 euro per jaar. De regelingen fiets, meubilair en fitness uit brutoloon komen vanaf dat moment te vervallen. Nadere invulling van de regeling zal plaatsvinden door partijen gezamenlijk, in de vorm van een werksessie, in afstemming met fiscale zaken en dienstenmanagement.

#### 23 *Mobiliteitsbeleid*

- 23.1 KPN zal in 2016 met een integraal mobiliteitsbeleid komen dat tegemoet komt aan:
- Wensen van de medewerkers (inclusief OV en fiets)
  - MVO doelstellingen
  - Efficiency
- 23.2 Dit beleid zal in een tripartiet overleg met medezeggenschap en vakbonden besproken worden en zal als vast agendapunt worden opgenomen op het regulier overleg met de bonden.

#### 24 *Kortingsregeling*

- 24.1 De in de KPN/ITS CAO 2015 gemaakte afspraak met betrekking tot het openstellen van de 50% kortingsregeling voor XS4ALL diensten wordt in mei 2016 geïmplementeerd.

#### 25 *Drink Your Own Champagne*

- 25.1 KPN zal zich inspannen om de bestaande Drink Your Own Champagne regeling die met name wordt toegepast binnen Consumentenmarkt open te stellen voor alle KPN EP medewerkers die onder de reikwijdte van deze cao vallen.

#### 26 *Gratificatiebeleid*

- 26.1 KPN zal in 2016 haar gratificatie beleid eenduidig uitdragen en actief uitvoeren. In het regulier overleg zal besproken worden op welke wijze dit gebeurt.

#### 27 *Promoten vakbondswerk*

- 27.1 Partijen spreken af dat zij gezamenlijk zullen brainstormen wat de meest passende wijze is om het vakbondswerk bij KPN te promoten. De vakbonden zijn trekker van dit proces. KPN stelt 40.000 euro beschikbaar om de afspraken die, naar aanleiding van de brainstorm over het promoten van vakbondswerk, worden gemaakt, te realiseren. KPN stelt hier een aantal voorwaarden aan (niet limitatief): de realisatie van de plannen uit de brainstorm vallen binnen de privacy en security regels van KPN, de uitvoering gebeurt in overleg met KPN en levert geen schade op voor KPN.

#### 28 *De positie van flexwerkers binnen KPN*

- 28.1 Partijen spreken af dat UP medewerkers die 26 aaneengesloten weken werkzaam zijn voor KPN recht hebben op alle duurzaam inzetbaarheid instrumenten uit hoofdstuk 7 van de cao.
- 28.2 Tevens spreken partijen af dat het huidige beleid met betrekking tot flexwerkers binnen KPN en het resultaat daarvan in het regulier overleg worden geevalueerd en waar mogelijk verbeterd. Dit in het bijzijn van de businessverantwoordelijken. Hiertoe zal KPN de vakbonden, binnen de kaders van hetgeen mogelijk is op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens, voorzien van facts and figures met betrekking tot de uitvoering van het flexwerkersbeleid binnen KPN. Er zal onder andere gekeken worden naar de toepassing van het huidige UP – EP

doorstroombeleid. Momenteel geldt dat de termijn waarna flexwerkers in aanmerking komen voor een KPN contract (mits de betrokkene goed functioneert) binnen Retail 12 maanden en binnen CCC 6 maanden is. Als hiervoor voor heel KPN één termijn (bijvoorbeeld 9 maanden) zou kunnen worden gehanteerd, zou dat een verbetering kunnen zijn.

- 28.3 Partijen spreken af dat KPN zal onderzoeken of de kortingsregeling die als pilot aangeboden wordt aan medewerkers van Xerox die voor de Telfort dienstverlening werken, na een positieve evaluatie, ook kan worden aangeboden aan uitzendmedewerkers die werkzaam zijn bij KPN (binnen de fiscale regels).

## **PROCES- EN ONDERZOEKSAFSPRAKEN**

### *29 Vereenvoudiging cao*

- 29.1 Partijen maken een procesafpraak waarbij een vereenvoudigde herschreven cao (zowel vereenvoudigd qua taal als qua lay out) in de plaats treedt van de cao zoals partijen die overeen zullen komen. Partijen beschouwen die als een technische aanpassing (achterban raadpleging niet nodig) en zullen alles in werking stellen wat nodig is om die versie bij SZW aan te melden in plaats van de cao zoals partijen die overeen zullen komen.

### *30 Onderzoek pao opnemen in cao en SP*

- 30.1 Partijen komen overeen om gezamenlijk te onderzoeken of het wenselijk is om de reikwijdte van de cao en het SP uit te breiden met (een deel van) de PAO populatie. Vakbonden zijn trekker van dit onderzoek en stemmen hun onderzoeksplan vooraf af met KPN. Onderdeel van dit onderzoek is in ieder geval een gezamenlijke uitvraag bij de PAO medewerkers om te bepalen of de PAO medewerkers zelf positief staan ten aanzien van een toekomstige overgang naar de cao en SP. Ook de praktische invulling hiervan zal in beschouwing worden genomen, mede gelet op de aard van de individuele overeenkomsten van de PAO medewerkers. Na afronding van het onderzoek (afronding medio het vierde kwartaal van 2016) zullen sociale partners de conclusies ervan samen bespreken en conclusies trekken. De conclusies van dit onderzoek kunnen worden meegenomen als onderdeel van de inzet bij de onderhandelingen van een toekomstige cao.

### *31 Awvn-werkgeversbijdrage*

- 31.1 De AWVN-werkgeversbijdrage die KPN betaalt aan de KPN-vakorganisaties over het jaar 2016 (uit te betalen in het eerste kwartaal van 2017) wordt verhoogd van 19 euro per medewerker naar 20,06 euro per medewerker.

## **TECHNISCHE/LICHT INHOUDELIJKE WIJZIGINGEN**

De KPN CAO wordt op een aantal technische/licht inhoudelijke punten aangepast (zie bijlage 4).

## SOCIAAL PLAN 2016-2017

- 1 KPN is met de vakbonden een Sociaal Plan overeengekomen voor de periode 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017, met daarin de volgende wijzigingen ten opzichte van het huidige Sociaal Plan 2015-2016.
- 2 Het Sociaal Plan eindigt automatisch op 31 december 2017. Er is geen sprake van nawerking.
- 3 Van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016 geldt voor de berekening van de beëindigingsvergoeding de formule zoals omschreven in artikel 3.3 lid 1 te weten  $105\% \times A \times B$  of de formule zoals omschreven in artikel 3.3 lid 2 te weten  $96\% \times A \times B$ . Per 1 januari 2017 wordt de formule als omschreven in artikel 3.3. lid 1 aangepast in  $98\% \times A \times B$ ; de formule als omschreven als in artikel 3.3. lid 2 wordt per 1 januari 2017 gewijzigd in  $90\% \times A \times B$  (voor een gelijke verhouding tussen lid 1 en lid 2).
- 4 Vanaf 1 januari 2017 wordt de gemiddelde keuzetijd toelage per maand over de afgelopen drie jaren toegevoegd aan de grondslag voor de berekening van de beëindigingsvergoeding (onderdeel B-factor). Daarvoor wordt het totale bedrag aan keuzetijdtoelage ontvangen over de laatste 36 maanden van het dienstverband (tot aan de einddatum) gedeeld door 36.
- 5 De KPI voor het percentage herplaatsingen door KPN perspectief wordt verhoogd van 80% naar 82,5% over het jaar 2017.
- 6 *Plaatsmakersregeling*
  - 6.1 De Plaatsmakersregeling is een mogelijk te gebruiken instrument bij specifieke door te voeren reorganisaties in geval van krimp (bijvoorbeeld afhankelijk van het aantal nieuwe functies of op dat moment openstaande of te verwachten vacatures bij KPN). Het inzetten van deze regeling zal door KPN in de desbetreffende adviesaanvraag worden opgenomen.
  - 6.2 Met deze maatregel faciliteert KPN de mogelijkheid tot plaatsmaken binnen de fiscale mogelijkheden. Dit betekent dat geen sprake zal of kan zijn van een toepassing van de regeling wanneer en voor zover die resulteert in de fiscale 52% eindheffing die geldt voor regelingen die in feite het op vrijwillige basis vervroegd uittreden van (oudere) medewerkers faciliteren.
  - 6.3 Deelname aan de regeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de medewerker. Betrokkenen maken plaats voor boventallig te verklaren collega's binnen dezelfde groep uitwisselbare functies en daarbinnen binnen de 'eigen' leeftijdscategorie. Als sprake is van meer plaatsmakers dan boventalligen binnen de betreffende leeftijdscategorie zal door middel van omgekeerd afspiegelen de groep van plaatsmakers worden vastgesteld. Daardoor hebben de plaatsmakers die op grond van afspiegeling het laatst voor ontslag in aanmerking zouden komen, het eerst recht om van de regeling gebruik te maken.
  - 6.4 Het effect van de Plaatsmakersregeling mag nooit groter zijn dan de verwachte krimp.
  - 6.5 Als reglement van deze Plaatsmakersregeling geldt het bepaalde in de hoofdstukken I, II, III en IV van het Reglement Pilot Vrijwillig Vertrekregeling d.d. 25 februari 2015. Daarmee wordt de beëindigingsvergoeding van de medewerkers die gebruik (kunnen) maken van de Plaatsmakersregeling op grond van een reorganisatie waarbij de boventalligheidsbrieven zijn gedateerd vóór 1 januari 2017, berekend op basis van de in artikel 3.3. Sociaal Plan vermelde formule  $A \times B \times C$  waarbij  $C = 1,05$ ; de beëindigingsvergoeding van de medewerkers die gebruik (kunnen) maken van de Plaatsmakersregeling op grond van een reorganisatie waarbij de boventalligheidsbrieven zijn gedateerd op of na 1 januari 2017 wordt berekend op basis van de in artikel 3.3. Sociaal Plan vermelde formule  $A \times B \times C$  waarbij  $C = 0,98^*$ . Er geldt geen tekenvergoeding of eerderevertrekvergoeding.
  - 6.6 Het proces zal conform het bepaalde in hoofdstuk V van het Reglement Pilot Vrijwillig Vertrekregeling worden ingericht, rekening houdend met de evaluatie van de pilot door bureau Linxx. Zo zal gestreefd worden naar een meer open communicatie tussen medewerker en manager.

\*Voor medewerkers die op 31 december 2014 in dienst waren van KPN Contact geldt als C-factor 0,96 respectievelijk 0,90.

- 7 *50% regeling bij boventalligheid*
- 7.1 De medewerker die binnen 2 jaar na datum boventalligheid met (vervroegd) pensioen kan, kan verzoeken om gebruik te mogen maken van de zogenaamde 50% regeling. In voorkomende gevallen kan KPN deze regeling in die situatie ook aanbieden. De regeling is geen recht van de medewerker. Bij een afwijzing zal KPN het besluit schriftelijk motiveren. Bij overeenstemming over toepassing van deze 50% regeling vervalt de boventalligheidsstatus van de medewerker. De regeling kan alleen worden overeengekomen wanneer dit past binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.
- 7.2 Kern van de regeling is: maximaal 2 jaar 50% werken en 100% salaris onder de volgende voorwaarden:
- Er is 50% werk voor handen waarbij de medewerker iedere week deze 50% ook feitelijk werkt
  - Tijdens deze periode blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd (dus 100%) met dien verstande dat:
    - woonwerk verkeer vergoeding wordt aangepast aan het aantal dagen reizen, lease auto blijft behouden tot uiterlijk einde lease contract;
    - eventuele meer-uren keuzetijd blijven het lopende kalenderjaar gehandhaafd.
  - De medewerker gaat uiterlijk binnen 2 jaar na datum boventalligheid met (vervroegd) pensioen waartoe een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten zonder beëindigingsvergoeding of andere sociaal plan regelingen. Deze datum van (vervroegd) pensioen ligt voor medewerkers die onder bijlage 8 van de KPN CAO vallen, uiterlijk 1,5 jaar na de eerst mogelijke uitredingsleeftijd genoemd in artikel 2 van bijlage 8 KPN CAO. Voor medewerkers die niet onder bijlage 8 vallen, is de uitredingsdatum (datum waarop medewerker met pensioen gaat) 12 maanden vóór de eerste van de maand waarin de medewerker AOW gerechtigd wordt.
- 8 *Onderzoek innovatief Sociaal Plan*
- 8.1 Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan zal er onder leiding van een externe partij een onderzoek plaatsvinden naar een geheel nieuw en innovatief Sociaal Plan dat de gezamenlijke visie van bonden en KPN op van werk naar werk ondersteunt. Ook de voorstellen die door vakbonden en KPN tijdens de onderhandelingen in januari en februari 2016 naar voren zijn gebracht, worden meegenomen in het onderzoek.
- 9 *Met betrekking tot het onderwerp WW en WGA reparatie is de volgende proces afspraak gemaakt.*
- 9.1 De duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015 zijn gemaakt. Stichting van de Arbeid schat in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie, ook als deze hoger is dan het genoemde percentage, voor hun rekening; deze wordt ingehouden op het (netto)loon.
- 9.2 Bovenstaande zal nader worden ingevuld en uitgewerkt, zodra dit mogelijk is en de voorwaarden duidelijk zijn. Indien hierover de genoemde duidelijkheid bestaat zijn partijen bereid om een langdurige afspraak te maken en eventueel voor te leggen aan de achterban, bij voorkeur via een cao-afpraak als duidelijk is dat een cao een passend middel is om dit in te vullen.

## **TECHNISCHE/LICHT INHOUDELIJKE WIJZIGINGEN**

Het KPN Sociaal Plan wordt op een aantal technische/licht inhoudelijke punten aangepast (zie bijlage 5).

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 26 februari 2016 te Amsterdam,

Voor Koninklijke KPN N.V., hierbij vertegenwoordigend de BV's genoemd in de KPN cao 2016-2017:

Janine Vos  
Chief HR Officer

Namens de vakorganisaties,

FNV Publiek Belang

Joost van Herpen

Qlix te Leidschendam,

Caspar Vlaar

CNV Connectief te Utrecht,

Anselma Zwaagstra

VHP2 te Eindhoven,

Casper Vaandrager

FNV ICT

Bob Bolte

CNV Vakmensen

Marten Jukema

De Unie

Harma Pethke

1a. Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert, Consulting, ITS

<b>Individuele verhogingstabel per 2-1-2016</b>				
Percentages van het feitelijk salaris				
	onvoldoende	ontwikkeling vereist	succesvol	uitstekend
<b>RSP</b>				
<b>tot 80%</b>	1,0	3,3	4,2	6,7
<b>80 tot 90%</b>	1,0	2,4	4,0	5,4
<b>90 tot 100%</b>	1,0	1,65	3,0	4,7
<b>100 t/m 105%</b>	1,0	1,5	1,65	3,6
<b>105 t/m 115%</b>	1,0	1,0	1,0	1,8
<b>&gt; 115%</b>	1,0	1,0	1,0	1,0

1b. Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert, Consulting

<b>Individuele verhogingstabel per 1-1-2017</b>				
Percentages van het feitelijk salaris				
	onvoldoende	ontwikkeling vereist	succesvol	uitstekend
<b>RSP</b>				
<b>tot 80%</b>	1,0	3,5	4,4	6,9
<b>80 tot 90%</b>	1,0	2,6	4,2	5,6
<b>90 tot 100%</b>	1,0	1,85	3,2	4,9
<b>100 t/m 105%</b>	1,0	1,7	1,85	3,8
<b>105 t/m 115%</b>	1,0	1,0	1,0	2,0
<b>&gt; 115%</b>	1,0	1,0	1,0	1,0