

Onderhandelingsresultaat KPN CAO 1 januari 2024 t/m 31 december 2025

Partijen:

Koninklijke KPN N.V., te Rotterdam, hierbij vertegenwoordigend KPN B.V. en Getronics PinkRocade Overheidspersoneel B.V., vertegenwoordigd door Chief People Officer, Hilde Garssen

en

de volgende vijf **vakorganisaties**:

FNV te Utrecht, vertegenwoordigd door Soraia Faez

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

De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Harma Pethke

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN CAO 1 januari tot en met 31 december 2023 per 1 januari 2024 verstrijkt;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO;
- partijen er, indachtig het bovenstaande, op 11 januari 2024 in zijn geslaagd een onderhandelingsresultaat te bereiken over een KPN CAO, met een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en een licht gewijzigd KPN Sociaal Plan met een verlengde looptijd tot en met 31 december 2026;
- vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat ter instemming voorleggen aan hun leden;
- de vakorganisaties uiterlijk 23 januari 2024 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om de nieuwe KPN CAO en het gewijzigde 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 ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en het KPN Sociaal Plan 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 overeen:

Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN CAO 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en het KPN Sociaal Plan 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.

1. LOOPTIJD CAO

De looptijd van de KPN CAO is 24 maanden, en loopt daarmee van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

2. BELONING

Collectieve salarisverhoging/uitkering februari 2024

Per 1 februari 2024 vindt er een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats op basis van onderstaande tabel:

Collectieve verhogingstabel per 1 februari 2024:

Salarisschaal	Verhoging
4-9	3,5%
10-11	3,0%
12-13	2,5%

De toekenning van de collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering op 1 februari 2024 is als volgt:

1. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging volgens bovenstaande tabel volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris, zoals dat gold op 31 januari 2024.
2. Medewerkers met een RSP groter dan 100% maar kleiner dan 100% + het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij hun schaal krijgen:
 - a. een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging die nodig is om het nieuwe maandsalaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 februari 2024 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris vermenigvuldigd met (100%+ percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal); en
 - b. een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal vermenigvuldigd met het maandsalaris op 31 januari 2024, verminderd met het bedrag dat de medewerker als structurele verhoging krijgt. Deze uitkomst wordt verhoogd met een factor van 1,75 en vermenigvuldigd met 11 (maanden).
3. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 100% + het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij hun schaal krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal vermenigvuldigd met het maandsalaris op 31 januari 2024. Deze uitkomst wordt verhoogd met een factor van 1,75 en vermenigvuldigd met 11 (maanden).
4. De salarisschaalbedragen in de salaristabellen die op 31 januari 2024 van toepassing zijn binnen de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, en Klantexpert worden per 1 februari 2024 verhoogd met het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de overeenkomstige schaal.
5. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 2b en 3, wordt als bedrag ineens uitbetaald. De collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering worden, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in februari 2024. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

Extra aanpassing normsalarissen maart 2024

De normsalarissen van de salaristabellen Algemeen, Retail, Sales of Klantexpert die op 30 maart 2024 van toepassing zijn, worden per 31 maart 2024 met 5% extra verhoogd. De individuele verhogingstabel wordt hierop aangepast en uitgebreid. Voor alle medewerkers wordt op 31 maart 2024 een nieuwe RSP berekend op basis van het verhoogde normsalaris behorend bij hun schaal.

Individuele salarisverhoging april 2024

1. Voor medewerkers die op 31 maart 2024 zijn ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales of Klantexpert geldt per 1 april 2024 de hieronder opgenomen individuele verhogingstabel. Deze individuele verhogingstabel geeft aan met welk percentage het salaris per 1 april 2024 wordt verhoogd.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2024

RSP	Verhoging
tot 81%	4,00%
81% tot 90,5%	2,50%
90,5% tot 95%	1,50%
95% tot 100%	1,00%
=100% of > 100%	-

1. Uitsluitend medewerkers die op 31 december 2023 in dienst waren van KPN, krijgen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2024.
2. De maximaal te bereiken RSP is 100%.
3. De individuele salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2024. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

Collectieve salarisverhoging/uitkering juli 2024

Per 1 juli 2024 vindt er een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats van 2,5%.

De toekenning van de collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering op 1 juli 2024 is als volgt:

1. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen een verhoging van 2,5% volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris, zoals dat gold op 30 juni 2024.
2. Medewerkers met een RSP groter dan 100% en kleiner dan 102,5% krijgen:
 - a. een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging die nodig is om het nieuwe maandsalaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 juli 2024 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris vermenigvuldigd met 102,5%); en
 - b. een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,5% vermenigvuldigd met het maandsalaris op 30 juni 2024, verminderd met het bedrag dat de medewerker als structurele verhoging per maand krijgt. Deze uitkomst wordt verhoogd met een factor van 1,75 en vermenigvuldigd met 6 (maanden).
3. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 102,5% krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,5% vermenigvuldigd met het maandsalaris op 30 juni 2024. Deze uitkomst wordt verhoogd met een factor 1,75 en vermenigvuldigd met 6 (maanden).

4. De salarisschaalbedragen in de salaristabellen die op 30 juni 2024 van toepassing zijn binnen de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, en Klantexpert worden per 1 juli 2024 met 2,5% verhoogd.
5. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 2b en 3, wordt als bedrag ineens uitbetaald. De collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering worden, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juli 2024. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

De salaristabellen van de loonlijnen Algemeen, Retail, Klantexpert en Sales voor 2024 zijn opgenomen in Bijlage 1A.

Collectieve salarisverhoging/uitkering januari 2025

Per 1 januari 2025 vindt er een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats op basis van onderstaande tabel:

Collectieve verhogingstabel per 1 januari 2025:

Salarisschaal	Verhoging
4-9	3,25%
10-11	3,0%
12-13	2,5%

De toekenning van de collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering op 1 januari 2025 is als volgt:

1. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging volgens bovenstaande tabel volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris, zoals dat gold op 31 december 2024.
2. Medewerkers met een RSP groter dan 100% maar kleiner dan 100% + het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij hun schaal krijgen:
 - a. een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging die nodig is om het nieuwe maandsalaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 januari 2025 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris vermenigvuldigd met (100%+ het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal); en
 - b. een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal vermenigvuldigd met het maandsalaris op 31 december 2024, verminderd met het bedrag dat de medewerker als structurele verhoging per maand krijgt. Deze uitkomst wordt verhoogd met een factor van 1,75 en vermenigvuldigd met 12 (maanden).
3. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 100% + het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij hun schaal krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal vermenigvuldigd met het maandsalaris op 31 december 2024. Deze uitkomst wordt verhoogd met een factor van 1,75 en vermenigvuldigd met 12 (maanden).
4. De salarisschaalbedragen in de KPN Salaristabel¹ die op 31 december 2024 van toepassing is, worden per 1 januari 2025 verhoogd met het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de overeenkomstige schaal.

¹ Per 1 januari 2025 geldt een nieuwe KPN Salaristabel voor alle medewerkers. Deze salaristabel is gebaseerd op de loonlijn Algemeen zoals geldt op 31 december 2024 en aangepast op basis van onderdeel 4 'HARMONISATIE KPN CAO - Arbeidsduur, loonlijn en variabele beloning', stappen 2 en 3, van dit onderhandelingsresultaat.

5. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 2b en 3, wordt als bedrag ineens uitbetaald. De collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering worden, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in januari 2025. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

De KPN Salaristabel voor 2025 is opgenomen in Bijlage 1B.

Individuele salarisverhoging april 2025

1. Voor medewerkers die op 31 december 2024 in dienst waren van KPN en op 1 april 2025 nog in dienst zijn van KPN, geldt per 1 april 2025 de hieronder opgenomen individuele verhogingstabel. Deze individuele verhogingstabel geeft aan met welk percentage het salaris per 1 april 2025 wordt verhoogd.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2025

RSP	Verhoging
tot 81%	4,00%
81% tot 90,5%	2,50%
90,5% tot 95%	1,50%
95% tot 100%	1,00%
=100% of > 100%	-

2. De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.
3. De individuele salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2025. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

3. WERKTIJDEN EN VERLOF

Wijzigingen, aanvullingen en/of verwijderingen per 1 januari 2024

1. Voor de medewerkers is het belangrijk om zoveel mogelijk autonomie en regie te kunnen hebben over het individuele werkschema. KPN stimuleert daarom gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden over dat individuele werkschema. In dit af te spreken individuele werkschema wordt rekening gehouden met het privéleven en de behoeften van de medewerker, in combinatie met de door de medewerker te behalen resultaten en de team- en afdelingsactiviteiten. Belangrijk uitgangspunt voor de individuele werkschema's is dat er structureel niet meer dan 40 uur per week en 9 uur per dag wordt gewerkt.
2. Medewerkers die vanaf 1 januari 2024 aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof, ontvangen gedurende de gehele verlofperiode van maximaal vijf weken volledige doorbetaling van hun loon.
3. KPN stimuleert gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden over welzijn en welbevinden, zoals past in een volwassen arbeidsverhouding. Hierin is ook ruimte voor het gesprek over stervensbegeleiding, afscheid en rouw(verwerking).
 - a. KPN realiseert zich dat het afscheid en verlies van een dierbare zeer ingrijpend is. Dit kan gaan om een partner, een kind, een familielid, maar ook een hele goede vriend of vriendin. De wijze waarop een ieder met deze situatie omgaat kan heel verschillend zijn. Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. KPN wil voorkomen dat rouw bestempeld wordt als of leidt tot ziekte en wil medewerkers voldoende ruimte bieden om afscheid te nemen en het verlies te verwerken op een manier die bij de medewerker past.
 - b. Omgaan met afscheid en verlies vraagt om maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen. De ene medewerker heeft behoefte aan een periode van rust, voor de andere medewerker is werk een welkome afleiding en structuur in een moeilijke tijd. De rol van de leidinggevende, het team en de collega's is in perioden van afscheid en rouw heel belangrijk. Aanvullend biedt KPN daarbij, waar nodig, professionele hulp en begeleiding in de vorm van laagdrempelige psychologische hulp en bedrijfsmaatschappelijk werk.
 - c. De medewerker kan vanaf 2024 gebruik maken van vijf dagen betaald verlof bij het overlijden van een dierbare. In de voorafgaande periode van stervensbegeleiding en afscheid en de periode van verwerking van het verlies maken medewerkers en leidinggevenden zo nodig maatwerkafspraken, waarin vormen van betaalde en onbetaalde Wet Arbeid en Zorg (WAZO) verlofregelingen, vakantie- en compensatieverlof en betaald en onbetaald buitengewoon verlof (gecombineerd) kunnen worden ingezet.
4. KPN stimuleert gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden over welzijn en welbevinden, zoals past in een volwassen arbeidsverhouding. Hierin is ook ruimte voor het gesprek over klachten rondom menstruatie, overgangsklachten en klachten tijdens de postmenopauze.
 - a. Het is belangrijk dat deze klachten bespreekbaar zijn op het werk, zodat leidinggevenden en medewerkers samen kunnen kijken naar eventuele maatregelen. Hiermee blijven medewerkers met deze klachten duurzaam inzetbaar en kan ziekteverzuim worden beperkt of voorkomen.
 - b. Medewerkers en leidinggevenden maken zo nodig maatwerkafspraken voor situaties die hierom vragen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om flexibiliteit in werkuren, werkbelasting en werkplek, zoals de mogelijkheid tot flexibele werktijden, van thuiswerken en van extra pauzes.
 - c. KPN biedt daarnaast de mogelijkheid tot een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts, ondersteuning vanuit bedrijfsmaatschappelijk werk en laagdrempelige psychologische hulp.

Wijzigingen, aanvullingen en/of verwijderingen per 1 januari 2025

1. Onverminderd de geldende wetgeving krijgen medewerkers per 1 januari 2025 in het licht van de Wet flexibel werken - mogelijkheden om minder of meer uren te werken;

- a. Medewerkers kunnen bij hun leidinggevende een verzoek doen tot verlaging of verhoging van de wekelijkse arbeidsduur met maximaal vier uur (tot een ondergrens van 28 uur en een bovengrens van 40 uur). De wet blijft (uiteraard) van toepassing voor andere (parttime) situaties. Een verzoek zoals genoemd in de eerste zin, kan maximaal één keer per jaar worden gedaan. De ingangsdatum van de wijziging wordt in overleg vastgesteld, en ligt uiterlijk drie maanden nadat het verzoek is gedaan.
 - b. In geval van een verzoek tot verhoging van de arbeidsduur beoordeelt de leidinggevende of er voldoende werk beschikbaar is én of de extra uren verantwoord zijn in te vullen, zowel voor het welzijn van de medewerker als in het werk en op de afdeling. De leidinggevende gaat met de medewerker over dit verzoek in gesprek. De leidinggevende kan het verzoek alleen en gemotiveerd afwijzen in het geval van onvoldoende werkaanbod. In dit geval kan de medewerker zich wenden tot de Klachtencommissie.
2. In lijn met onze visie op het welzijn van onze medewerkers introduceert KPN een vernieuwde vakantieverlofregeling (passend binnen de kaders van het dwingend recht) die een gezondere werk-privé balans helpt realiseren en de autonomie van medewerkers ten aanzien van vakantieverlof en vakantieverlofopname vergroot.
 - a. Medewerkers bepalen zelf - in overleg met leidinggevend en collega's - wanneer en hoeveel verlof zij opnemen. Vakantieverlofdagen (het feitelijke verlofsaldo in MijnHR) worden niet langer toegekend en geregistreerd.
 - b. Richtsnoer is een vakantieverlofopname van gemiddeld 27 vakantiedagen (bij voltijd) per jaar. Dit kan op initiatief van de medewerker het ene jaar dus iets hoger zijn en het andere jaar iets lager. De minimum vakantieverlofopname bedraagt altijd 20 vakantiedagen (bij voltijd), conform wetgeving. Vakantieverlofdagen hoeven en kunnen niet langer worden gekocht en kunnen niet worden verkocht.
 - c. Binnen afdelingen met geroosterde diensten worden in 2024 scenario's getest en geoptimaliseerd, teneinde de vernieuwde vakantieverlofregeling indachtig de visie op het welzijn van onze medewerkers ook binnen deze afdelingen mogelijk te maken, zonder dat dit ten koste gaat van de dienstverlening naar onze klanten. Alleen als deze uitgangspunten niet kunnen worden gerealiseerd zal de testfase in 2025 worden verlengd, alvorens deze afdeling alsnog overgaan naar de vernieuwde vakantieverlofregeling.
 - d. Medewerkers die - uitsluitend als gevolg van onvoldoende arbeidscapaciteit of structurele onderbezetting - in een jaar onvoldoende vakantieverlof hebben kunnen genieten, kunnen hun leidinggevende verzoeken het kennelijk niet-opneembare verlof alsnog te laten uitbetalen, tot een maximum van vijf vakantieverlofdagen. In het geval dat medewerker en leidinggevende hier geen overeenstemming over bereiken, kunnen medewerkers een klacht indienen bij de Klachtencommissie.
 - e. Voor afwijkende individuele verlofafspraken met betrekking tot extra verlofrecht (92 uur of surplus uren) zal KPN in de loop van 2024 de mogelijkheid onderzoeken om dergelijke afspraken in overleg met de medewerker om te zetten naar een nominale toeslag (vgl. KPN CAO 2019) of te bevestigen als bestendig recht binnen de nieuwe regeling. In het laatste geval kunnen medewerkers een beroep doen op lid d.
 - f. Een eventueel resterend batig vakantieverlofsaldo aan het eind van 2024 kan vanaf dat moment niet worden opgenomen en/of uitbetaald, hierop gelden de wettelijke verjaringstermijnen. In 2024 werken partijen de mogelijkheden uit om het resterend batig vakantieverlofsaldo op 31 december 2024 in te zetten voor het sparen voor een sabbatical of indien mogelijk voor andere keuzes in KPN FLEX & BOOST. Enig resterend saldo wordt bij einde dienstverband alsnog uitbetaald.

4. HARMONISATIE KPN CAO – Één voltijd arbeidsduur met als rekeneenheid 40 uur, één loonlijn, CAO-budget en variabele beloning

Met ingang van 1 januari 2025 kent de KPN CAO één loonlijn met één salaristabel, de KPN Salaristabel, gebaseerd op de loonlijn Algemeen, met een voltijd arbeidsduur met als rekeneenheid 40 uur.

Per die datum wordt ook het CAO-budget en de toepasselijke bonusopportunity (on-target percentage) in de variabele beloningsregelingen KPN Plan en KPN Salesplan omgezet naar vakantiegeld en een vaste dertiende maand. Het vakantiegeld en de dertiende maand worden standaard uitbetaald, of kunnen via KPN FLEX & BOOST (geheel of gedeeltelijk) voor andere doeleinden worden ingezet.

KPN Plan komt hiermee als verplichte regeling te vervallen. Voor medewerkers werkzaam bij Retail en Sales, op wie in 2024 KPN Salesplan van toepassing is, zal KPN Salesplan wel verplicht worden voortgezet, maar met een verlaagde bonus opportunity.

Ten behoeve van deze harmonisatie worden per 1 januari 2025 achtereenvolgens drie stappen doorlopen:

1. Stap 1: naar één arbeidsduur (rekeneenheid) en vervallen regeling Keuzetijd

- a. Per 1 januari 2025 wordt de voltijdarbeidsduur van alle medewerkers in de loonlijn Retail en Algemeen 40 uur.
- b. Voor medewerkers met extra uren Keuzetijd geldt dat hun Keuzetijd uren per 31 december 2024 worden omgezet naar contracturen. In plaats van een toelage Keuzetijd ontvangen deze medewerkers salaris over deze extra contracturen. Bijvoorbeeld medewerkers met een voltijd contract van 37 uur en 3 Keuzetijd uren krijgen in de nieuwe situatie een voltijd contract van 40 uur en een deeltijdpercentage van 100%.
- c. Medewerkers met minuren Keuzetijd behouden hun (op basis van Keuzetijd) verlaagde aantal contracturen per 31 december 2024 en hun bijbehorende salaris. Omdat de voltijdarbeidsduur wijzigt van 37 naar 40 uur, wordt voor hen bij hetzelfde aantal contracturen het deeltijdpercentage lager.
- d. Medewerkers zonder Keuzetijd behouden hun aantal contracturen per 31 december 2024 en hun bijbehorende salaris. Omdat de voltijdarbeidsduur wijzigt van 37 naar 40 uur, wordt voor hen bij hetzelfde aantal contracturen het deeltijdpercentage lager.
- e. De individuele franchise, het deel van het pensioengevend salaris waarover de medewerker geen pensioen opbouwt, wordt berekend naar rato van het deeltijdpercentage. Voor medewerkers van wie het deeltijdpercentage lager wordt als gevolg van de wijziging van de voltijd arbeidsduur van 37 naar 40 uur, wordt de franchise lager. Daarmee wordt de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus franchise) voor deze medewerkers (iets) hoger.
- f. De regeling Keuzetijd komt per 1 januari 2025 te vervallen. Hiervoor komt een CAO-clausule voor meer of minder werken in de plaats, in aanvulling op de wettelijke regeling die het nu al mogelijk maakt om de individuele arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen.

2. Stap 2: naar één loonlijn en één salaristabel

- a. De salaristabel van de loonlijn Algemeen wordt verhoogd met een factor 40/37.
- b. De bonus opportunity KPN Salesplan van medewerkers in de loonlijn Retail wordt verlaagd van 12% naar 5%. Het verschil in bonus opportunity (7%) wordt gecompenseerd door het maandsalaris met 6,02% te verhogen. De totale bruto waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen (bij een collectief bonuspercentage van 100%) is hierdoor in de oude en nieuwe situatie gelijk².

² Over het met 6,02% verhoogde maandsalaris vindt opbouw van vakantiegeld en dertiende maand plaats, waarmee de totale waarde 7,0% bedraagt.

³ Het verschil tussen (CAO budget + OTP) minus (vakantiegeld + dertiende maand) = 1,33%. De salariswaarde van 1,33% = 1,16%

⁴ Het verschil tussen (CAO budget + OTP) minus (vakantiegeld + dertiende maand) = 0,83%. De salariswaarde van 0,83% = 0,72%

- c. Medewerkers uit de loonlijn Sales, Retail en Klantexpert worden geplaatst in de loonlijn Algemeen.
- d. Indien medewerkers door deze omzettingen boven de 100% RSP komen wordt het verschil tussen het normsalaris en de RSP omgezet in een nominale toeslag en bedraagt de RSP 100%.
- e. Indien het voltijd maandsalaris van medewerkers onder het beginsalaris van de van toepassing zijnde schaal ligt, wordt het voltijd maandsalaris aangepast naar het begin van de schaal.
- f. Vanaf dat moment zijn alle medewerkers ingedeeld in één loonlijn en één salaristabel, de KPN Salaristabel. Hiermee komen de loonlijnen en salaristabellen Sales, Retail en Klantexpert te vervallen.
- g. Omdat er geen koppeling meer is tussen loonlijnen en variabele beloning, worden KPN Salesplan voor Retail en Sales gekoppeld aan specifieke functies.

3. Stap 3: omzetten CAO-budget en variabele beloning naar vast salaris

- a. Het CAO-budget en (afhankelijk van de loonlijn en schaal in 2024, een deel van) de bonusopportunity variabele beloning worden omgezet in vakantiegeld (8% van het maandsalaris) en een dertiende maand (8,33% van het maandsalaris).
 - i. Zowel het vakantiegeld als de dertiende maand wordt maandelijks opgebouwd.
 - ii. Het vakantiegeld is pensioengevend, de dertiende maand is niet pensioengevend. Vakantiegeld en dertiende maand vormen geen grondslag voor een eventuele variabele beloning.
 - iii. Het vakantiegeld en 2%-punt van de dertiende maand wordt standaard maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze van medewerkers ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald.
 - iv. Het restant deel van de dertiende maand (6,33%-punt) wordt in de maand januari volgend op het kalenderjaar uitbetaald.
 - v. Naast uitbetaling in geld kunnen medewerkers ervoor kiezen om het vakantiegeld en de 13^e maand geheel of gedeeltelijk via KPN FLEX & BOOST voor andere doeleinden in te zetten.
- b. De omzetting van het CAO-budget en (een deel van) de bonusopportunity variabele beloning gebeurt als volgt:
 - i. Medewerkers met KPN Plan in schaal 4 t/m 9: Het CAO-budget van 10,5% en de bonusopportunity van 4,5% of 5% worden omgezet naar vakantiegeld (8%) en een dertiende maand (8,33%). De totale bruto waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen is hierdoor in de nieuwe situatie iets hoger (resp. 1,16%³ en 0,72%⁴) dan in de oude situatie.
 - ii. Medewerkers met KPN Plan in schaal 10 t/m 11: Het CAO-budget van 10,5% en de bonusopportunity van 7% worden omgezet naar vakantiegeld (8%) en een dertiende maand (8,33%). Het salaris wordt met 1,01%⁵ verhoogd. De totale bruto waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen is hierdoor in de oude en nieuwe situatie gelijk.
 - iii. Medewerkers met KPN-Plan in schaal 12 t/m 13: Het CAO-budget van 10,5% en de bonusopportunity van 9% worden omgezet naar vakantiegeld (8%) en een dertiende maand (8,33%). Het salaris wordt met 2,73%⁶ verhoogd. De totale bruto waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen is hierdoor in de oude en nieuwe situatie gelijk.
 - iv. Medewerkers Retail met KPN Salesplan: Het CAO-budget van 10,5% vervalt. Medewerkers ontvangen vakantiegeld (8%) en een dertiende maand (8,33%). Medewerkers komen in aanmerking voor KPN Salesplan met een bonusopportunity van 5%. Hiervoor doen medewerkers een verplichte inleg van 5% binnen KPN FLEX & BOOST. KPN Salesplan wordt maandelijks uitbetaald. De totale bruto

⁵ Het verschil tussen (CAO budget + OTP) minus (vakantiegeld + dertiende maand) = -1,17%. Over het met 1,01% verhoogde maandsalaris vindt opbouw van vakantiegeld en dertiende maand plaats, waarmee de totale waarde 1,17% bedraagt.

⁶ Het verschil tussen (CAO budget + OTP) minus (vakantiegeld + dertiende maand) = -3,17%. Over het met 2,73% verhoogde maandsalaris vindt opbouw van vakantiegeld en dertiende maand plaats, waarmee de totale waarde 3,17% bedraagt.

- waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen is hierdoor in de nieuwe situatie iets hoger (0,72%) dan in de oude situatie.
- v. Medewerkers Sales met KPN Salesplan in de schalen 8 en 9: Het CAO-budget van 10,5% vervalt. Medewerkers ontvangen vakantiegeld (8%) en een dertiende maand (8,33%). Medewerkers komen in aanmerking voor KPN Salesplan met een bonusopportunity van 32,5%. Hiervoor doen medewerkers een verplichte inleg van 5% binnen KPN FLEX & BOOST. Het KPN Salesplan wordt jaarlijks uitbetaald. De totale bruto waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen is hierdoor in de oude en nieuwe situatie iets hoger (1,47%)⁷ dan in de oude situatie.
 - vi. Medewerkers Sales met KPN Salesplan in schaal 10 t/m 13: Het CAO-budget van 10,5% vervalt. Medewerkers ontvangen vakantiegeld (8%) en een dertiende maand (8,33%). Medewerkers komen in aanmerking voor KPN Salesplan met een bonusopportunity van 32,5%. Hiervoor doen medewerkers een verplichte inleg van 5% binnen KPN FLEX & BOOST. Het KPN Salesplan wordt jaarlijks uitbetaald. Het salaris wordt met 2,03%⁸ verhoogd. De totale bruto waarde van het salaris en de verschillende inkomenselementen is hierdoor in de oude en nieuwe situatie gelijk.
- c. De salarisschaalbedragen in schaal 10 en schaal 11 van de KPN Salaristabel worden met 1,01% verhoogd. De salarisschaalbedragen in schaal 12 en 13 van de KPN salaristabel worden met 2,73% verhoogd.

Onvoorziene situaties bij uitwerking

Partijen realiseren zich dat zich bij de verdere (schriftelijke) uitwerking van deze grootschalige harmonisatie mogelijk nog onvoorziene situaties kunnen voordoen. Hierover zullen partijen waar nodig in overleg treden om in redelijkheid tot een toepassing of voorziening te komen.

Hardheidsclausule

Partijen menen met voornoemde maatregelen een evenwichtig pakket aan samenhangende wijzigingen te hebben afgesproken. Mocht er in een unieke, individuele situatie echter alsnog sprake zijn van onvoorziene, onbedoelde en onevenredige effecten, al dan niet als gevolg van (samenhangende) wijzigingen in bovenstaande harmonisatie en gezien in de totale context van gemaakte afspraken, dan kan deze individuele medewerker een beroep doen op de hardheidsclausule op grond waarvan KPN tot maatregelen kan besluiten om nadelen (deels) te compenseren

⁷ Het verschil tussen (CAO budget + OTP oud) minus (vakantiegeld + dertiende maand + OTP nieuw) = 1,83%. De salariswaarde van 1,83% = 1,47%

⁸ Het verschil tussen (CAO budget + OTP oud) minus (vakantiegeld + dertiende maand + OTP nieuw) = -2,92%. Over het met 2,09% verhoogde maandsalaris vindt opbouw van vakantiegeld en dertiende maand en variabel plaats, waarmee de totale waarde 2,92% bedraagt.

5. KPN FLEX & BOOST

Per 1 januari 2025 kunnen medewerkers ervoor kiezen om de hierboven genoemde combinatie van vakantiegeld (8%) en een vaste 13e maand (8,33%) geheel of gedeeltelijk via KPN FLEX & BOOST voor andere doeleinden in te zetten. Als medewerkers geen keuzes maken, wordt het vakantiegeld en 2%-punt van de dertiende maand maandelijks en het restant van de dertiende maand (6,33%-punt) als bedrag ineens in januari 2026 uitbetaald.

Binnen KPN FLEX & BOOST kiezen medewerkers zelf hoe zij hun salarispakket willen vormgeven (FLEX) en/of maken zij (fiscaal vriendelijke) keuzes waar KPN aan bijdraagt (BOOST), zoals het aflossen van een studieschuld, investering in welzijn of in duurzaamheid. De medewerker kan één of meerdere keuzes maken tot maximaal de waarde van het vakantiegeld en de vaste 13e maand. Zo biedt KPN FLEX & BOOST de mogelijkheid om zelf een arbeidvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij de individuele behoefte en situatie.

De hieronder geboden mogelijkheden komen in de plaats van hetgeen hierover thans bij KPN is geregeld.

KPN FLEX & BOOST kent de volgende keuzes:

FLEX-keuzes

1. Deelname aan KPN Plan of extra inleg KPN Salesplan (Retail en Sales). Medewerkers kunnen kiezen om deel te nemen aan KPN Plan of extra te investeren in KPN Salesplan (dat laatste uitsluitend voor medewerkers Retail en Sales). Medewerkers Retail en Sales besteden verplicht 5% aan hun KPN Salesplan. Jaarlijks kan tussen de 0% en 16,33% (Retail en Sales 11,33%) worden ingelegd. De uitkering hangt uiteraard af van de realisatie op basis van de doelstellingen.
2. Aankoop van (virtuele) KPN aandelen. Elk jaar in april kunnen de aandelen die het voorgaande kalenderjaar zijn aangekocht, naar keuze worden uitbetaald (tegen de waarde van dat moment) of behouden. Hebben medewerkers de aangekochte aandelen drie opeenvolgende jaren behouden, dan ontvangen zij uitsluitend over deze tranche en eenmalig, 30% extra (virtuele) aandelen van KPN.
3. Extra pensioenpremie van maximaal 3% van de pensioengrondslag⁹. Vanaf 2026¹⁰ kunnen medewerkers fiscaal vriendelijk tot 3%-puntextra pensioenpremie van de pensioengrondslag bijdragen aan hun KPN pensioen.

BOOST-keuzes

1. KPN draagt bij aan het aflossen van een studieschuld. Per twee jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000 bruto besteden aan het aflossen van hun studieschuld bij DUO. KPN betaalt de bruto inleg van de medewerker netto uit¹¹
2. KPN draagt bij aan de vitaliteit en het fysieke en mentale welzijn van medewerkers. Jaarlijks kunnen medewerkers maximaal € 1.250 bruto binnen KPN FLEX & BOOST besteden aan bijvoorbeeld sportcontributies, fietsen en andere benodigdheden. KPN betaalt de bruto inleg netto uit¹¹
3. KPN draagt bij aan de verduurzaming van de koop- of huurwoning van medewerkers. Per drie jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000 bruto besteden (ineens of in termijnen) aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp en isolatie. KPN betaalt de bruto inleg netto uit¹¹

⁹ Voor zover fiscaal toelaatbaar

¹⁰ Of in 2027 afhankelijk van de mogelijkheid voor TKP om het in te regelen

¹¹ Indien er geen fiscale mogelijkheid bestaat om via de Werkkostenregeling een netto vergoeding ter hoogte van de bruto inleg te betalen, betaalt KPN een bruto bijdrage van maximaal tweemaal de bruto inleg van de medewerker.

4. KPN draagt bij aan het sparen voor een betaalde sabbatical. Medewerkers kunnen maximaal twee maanden betaald sabbatical kopen per vijf jaar. Voor een inleg van 6%-punt binnen KPN FLEX & BOOST ontvangen medewerkers één volledige maand sabbatical (met een waarde van 8,33%). Medewerkers bepalen zelf of zij het sabbaticalverlof twee maanden aaneengesloten opnemen of twee keer één losse maand.
5. KPN draagt bij aan het betalen van de vakbondscontributie. KPN bevordert het lidmaatschap van één van de bij KPN betrokken vakbonden. Jaarlijks kunnen medewerkers hun vakbondscontributie als bruto loon binnen KPN FLEX & BOOST betalen. KPN betaalt de bruto inleg netto uit.

In de loop van 2024 wordt de KPN FLEX & BOOST-regeling definitief vastgesteld. Hierin zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden opgenomen, bijvoorbeeld ten aanzien van uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar en langdurige ziekte.

Ook zal de definitieve werkwijze worden vastgesteld ten aanzien van de (fiscale verwerking van de) bijdrage van KPN aan de diverse keuzemogelijkheden, één en ander mede afhankelijk van het overleg met de Belastingdienst.

Door gebruik van KPN FLEX & BOOST kan - afhankelijk van de keuzes en de wijze waarop keuzes fiscaal kunnen worden geadmistreerd - het bruto belastbaar inkomen van medewerkers hoger of lager worden. Dit belastbaar inkomen bepaalt het recht op inkomensafhankelijke toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag of toeslagen voor studiefinanciering) en voorzieningen en uitkeringen op grond van de sociale zekerheidswetten (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkering). Keuzes kunnen daardoor gevolgen hebben voor inkomensafhankelijke toeslagen en (toekomstige) sociale uitkeringen. KPN zal bij de implementatie van KPN FLEX & BOOST zorgdragen voor inzicht in de gevolgen van de diverse keuzes.

6. BEËINDIGEN DRIEFASEMODEL EN VERLENGING SOCIAAL PLAN

1. Partijen hechten er belang aan, dat medewerkers continu kunnen werken aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid. Daarom zijn vanaf 2024 alle instrumenten uit het zogenaamde 'Driefasemodel', via 'het mobiliteitsaanbod', altijd beschikbaar voor iedereen; dit geldt ook voor KPN Perspectief. Deze laatstgenoemde in overleg met de leidinggevende. Het Driefasemodel zoals opgenomen in de KPN CAO wordt beëindigd. In Bijlage 4 is de gewijzigde tekst van hoofdstuk 5 opgenomen.
2. Het Sociaal Plan wordt, onder dezelfde voorwaarden (met toevoeging zoals hierna bepaald), met twee jaren verlengd, tot en met 31 december 2026.
3. Gedurende de (verlengde) looptijd van het Sociaal Plan worden er pilots gehouden met de volgende faciliteiten:
 - a. Vrijwillig Vertrekregeling: De Uitstroomregeling uit de KPN CAO wordt omgezet in een Vrijwillig Vertrekregeling in het Sociaal Plan. Per reorganisatie kan worden besloten of deze regeling wordt ingezet. De vertrekvergoeding is gelijk aan de van toepassing zijnde (beëindigings)vergoeding uit het Sociaal Plan. In Bijlage 2 is de volledige tekst van de Vrijwillig Vertrekregeling opgenomen. De medewerker ontvangt een tegemoetkoming van maximaal € 900,- voor kosten die de medewerker maakt voor juridisch advies bij ondertekening van de VSO. Deze kosten moeten worden onderbouwd met een factuur. Indien de medewerker juridisch wordt bijgestaan door een vakbond ontvangt KPN een factuur van de vakbond van maximaal € 900,-.
 - b. Vrijwillige interne herplaatsing: Bij reorganisaties kunnen medewerkers kiezen of zij gebruik willen maken van het interne herplaatsingsonderzoek. Dit is niet langer meer een verplichting voor medewerkers. In Bijlage 2 is de gewijzigde tekst van Hoofdstuk 2 Interne herplaatsing van het KPN Sociaal Plan opgenomen.

7. PENSIOEN

KPN en vakorganisaties zijn in gesprek over een nieuwe pensioenregeling voor KPN in het kader van de Wet toekomst pensioenen (“Wtp”), overeen te komen met een looptijd van drie jaar per 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 (de “Nieuwe Pensioenregeling”). In dit onderhandelingsresultaat van 9 januari 2024 komen KPN en de vakorganisaties ten aanzien van de Nieuwe Pensioenregeling nu reeds de volgende componenten overeen welke (ter vermijding van misverstanden) gelden vanaf 1 januari 2026:

1. De pensioenpremie van 23% wordt verhoogd met 2% en zal daarmee 25% bedragen van de pensioengrondslag, te verdelen in een werkgeversbijdrage van 17,5% en een medewerkersbijdrage van 7,5%;
2. De definitie van het pensioengevend salaris blijft ongewijzigd in de Nieuwe Pensioenregeling ten opzichte van de Huidige Pensioenregeling;
3. Per de ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling (1 januari 2026) of uiterlijk in 2027 kan elke medewerker die valt onder de dan geldende KPN CAO maximaal 3% van de pensioengrondslag per jaar inleggen in KPN FLEX & BOOST als extra individuele pensioenbijdrage. Dit percentage (met een maximum van 3%) komt bovenop de 25% als bedoeld onder 1.

Voor de bovenstaande componenten geldt dat KPN en de vakorganisaties in overleg zullen treden indien KPN en vakorganisaties, in samenspraak met de pensioenuitvoerder, besluiten om de transitie naar de Nieuwe Pensioenregeling niet te laten plaatsvinden op 1 januari 2026 maar op een latere datum. Het overleg zal worden gevoerd met inachtneming van het volgende: mocht de beoogde ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling (1 januari 2026) worden uitgesteld dan verschuift de verhoging van de premie van 23% naar 25% op naar nieuwe ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling (voor de duur van 3 jaar vanaf nieuwe ingangsdatum). En bovendien zal in de tussenliggende periode (van de beoogde en de nieuwe ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling) het huidige pensioenarrangement 2023 - 2025 worden voortgezet. Mocht de situatie zoals beschreven in deze alinea zich voordoen dan betekent dat, dat de partijen in overleg zullen treden hoe om te gaan met de vrijgekomen “loonruimte” die ontstaat door de latere datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling.

KPN en de vakorganisaties zullen de overeengekomen Pensioenparagraaf in de loop van 2024 opnemen in een addendum bij de CAO. In dat addendum zullen partijen daarenboven de volgens art. 150d Pw noodzakelijke afspraken opnemen die onderdeel zijn van het Transitieplan. KPN en de vakorganisaties zullen in dat addendum tevens de bepaling opnemen dat de desbetreffende afspraken (waaronder de Pensioenparagraaf) de looptijd van die CAO “overleven” en tussen partijen zullen gelden tot in ieder geval 1 januari 2029.

8. RVU

Partijen komen een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) overeen. Medewerkers die, gedurende de looptijd van deze CAO, maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten, kunnen, onder voorwaarden (zie hieronder), vervroegd uittreden met een eenmalige bruto vergoeding.

Dit geldt voor medewerkers die geboren zijn vanaf 1 maart 1957 tot 1 januari 1961 (cohort 2024, AOW-leeftijd 67 jaar) respectievelijk tot 1 oktober 1961 (cohort 2025, AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden). Het maximaal aantal deelnemers bedraagt 75 in 2024 en 75 in 2025, deelname op volgorde van aanmelding.

De medewerker ontvangt een bedrag van 12 keer het wettelijke gemaximeerde (maand)bedrag, waarover geen RVU-heffing verschuldigd is⁴, als bedrag ineens, bij uitdiensttreding vanaf 36 tot en met 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit bedrag wordt aangepast aan de op het moment van uitkeren geldende vrijstelling zoals opgenomen in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.

Er geldt een naar rato uitkering:

- a. als de overeengekomen arbeidsduur kleiner is dan 80% van de voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt geldende normale voltijd arbeidsduur; en/of
- b. als deelname van de medewerker korter is dan één jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (dan geldt 1/12 per maand of gedeelte van een maand dat de medewerker eerder uit dienst treedt).

Bij toepassing van de RVU-regeling gelden de volgende regels/voorwaarden:

1. De RVU-regeling kan gecombineerd worden met de, reeds bestaande, Generatiepactregeling en 50%-regeling. In dat geval dient de medewerker minimaal zes maanden voorafgaand aan deelname van de RVU-regeling deel te nemen aan de Generatiepactregeling of 50%-regeling. De RVU-regeling kan ook worden ingezet zonder gebruik te maken van deze andere regelingen (Generatiepactregeling en 50%-regeling).
2. Medewerkers die voor 1 januari 2024 een vaststellingsovereenkomst (VSO) hebben getekend in het kader van de Generatiepactregeling of de 50%-regeling kunnen geen gebruik maken van de RVU-regeling.
3. De afspraken met de medewerker over deelname aan de RVU-regeling worden in 2024 en 2025 vastgelegd in een VSO. De vastgelegde uitdiensttredingsdatum is niet eerder dan drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd van de medewerker.
4. KPN heeft de discretionaire bevoegdheid om deelname te weigeren in bedrijfskritische situaties.
5. In geval van boventalligheid waarbij de boventalligheidsdatum voor de vastgelegde uitdiensttredingsdatum ligt, geldt het Sociaal Plan en vervalt de getekende RVU-VSO.
6. Medewerkers die langdurig arbeidsongeschikt zijn en van wie de verwachting is, dat zij niet zullen terugkeren in eigen, aangepast of passend werk binnen KPN en/of een IVA- of WIA-uitkering hebben, kunnen niet deelnemen aan de RVU-regeling.

De RVU-regeling geldt uitsluitend gedurende de looptijd van deze CAO en eindigt op 31 december 2025.

9. OVERIGE ONDERWERPEN

Stage vergoeding

Ter informatie zal in de CAO worden opgenomen dat KPN een stage vergoeding kent van 600 euro bruto per maand voor een fulltime stage.

⁴ ter indicatie: in 2023 was dit 12 keer € 2.037 = € 24.444

Indexatie stand-by toeslag

De stand-by toeslag wordt per 1 februari 2024 geïndexeerd met het gemiddelde van de collectieve salarisverhoging⁵ en bedraagt vanaf dat moment € 3,10 bruto per uur. De stand-by toeslag wordt per 1 juli 2024 geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging⁶ en bedraagt vanaf dat moment € 3,18 bruto per uur. De stand-by toeslag wordt per 1 januari 2025 geïndexeerd met het gemiddelde van de collectieve salarisverhoging⁷ en bedraagt vanaf dat moment € 3,27 bruto per uur.

Aanvullende reiskostenvergoedingsregeling 24/7- en volcontinuidiensten

In aanvulling op het huidige vervoersbeleid neemt KPN in de KPN Regels voor vergoedingen vanaf 2024 een aanvullende reiskostenvergoeding woning-werk van € 0,03 netto per kilometer, indien deze kilometers met eigen vervoer (niet zijnde de fiets) zijn afgelegd. Deze vergoeding geldt uitsluitend voor medewerkers in 24/7- en/of volcontinuidiensten én uitsluitend voor reisbewegingen van en naar kantoor in verband met een late, nacht-, vroege of weekenddienst, waarbij geen of lastig gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer.

JUS

Partijen hebben kennis genomen van de wens om, in positieve afwijking op de bestaande afspraken in de KPN CAO over JUS, enerzijds eerdere uitbetaling van (een deel van de) extra gewerkte uren mogelijk te maken en om anderzijds meer ruimte te creëren voor compensatie in tijd van (een deel van de) extra gewerkte uren.

In het overleg tussen lokale bestuurders en OR'en zal het gesprek hierover worden gevoerd en zullen mogelijke oplossingen worden verkend. Resultaten van het lokaal overleg zullen in het RO worden besproken.

Vakbondsbijdrage

De huidige werkgeversbijdrage zal, voor de looptijd van deze CAO, worden geïndexeerd volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De bijdrage wordt daarmee voor 2024 vastgesteld op € 22,71 maal het aantal werknemers dat in het jaar 2023 gemiddeld in dienst van KPN B.V. is. Voor 2025 wordt de bijdrage geïndexeerd en berekend op het aantal werknemers dat in het jaar 2024 gemiddeld in dienst van KPN B.V. is.

Internationale solidariteit

KPN levert een bijdrage à € 10.000,- ten behoeve van internationale vakbond solidariteit in 2024 en eenzelfde bedrag in 2025.

Stimuleren van lidmaatschap van vakorganisaties

Partijen onderschrijven het belang van vakorganisaties en evenwichtige arbeidsverhoudingen binnen KPN. KPN faciliteert vakorganisaties om hun zichtbaarheid onder KPN medewerkers te vergroten. In dit kader zal KPN onder andere de 'de URL's van de vakorganisaties benoemen in de communicatie over de nieuwe CAO.

⁵ Gemiddelde collectieve salarisverhoging 3,0%

⁶ Collectieve salarisverhoging 2,5%

⁷ Gemiddelde collectieve salarisverhoging 3,0%

10. TECHNISCHE WIJZIGINGEN

De KPN CAO 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 wordt op een aantal technische- & lichtinhoudelijke punten aangepast ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Deze wijzigingen zijn vastgelegd in Bijlage 3

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 11 januari 2023 te Rotterdam.

Namens Koninklijke KPN N.V., hierbij vertegenwoordigend KPN B.V. en Getronics PinkRocade Overheidspersoneel B.V.

Hilde Garssen
Chief People Officer

Namens de vakorganisaties,

[FNV](#)
Soraia Faez
www.fnv.nl

[Qlix](#)
Ron Harmsen
www.qlix.nl

[CNV Overheid en Publieke Diensten](#)

Aynur Polat
www.cnv.nl

[CNV Vakmensen](#)

Marten Jukema
www.cnv.nl

[De Unie](#)

Harma Pethke
Www.deunie.nl

Bijlage 1A - salaristabellen 2024

Algemeen (37 uur)	1 januari 2024		1 februari 2024		31 maart 2024		1 juli 2024	
	Schaal	begin	norm	begin	norm	begin	norm	begin
4	€ 2.253	€ 2.981	€ 2.332	€ 3.086	€ 2.332	€ 3.241	€ 2.391	€ 3.323
5	€ 2.391	€ 3.145	€ 2.475	€ 3.256	€ 2.475	€ 3.419	€ 2.537	€ 3.505
6	€ 2.532	€ 3.349	€ 2.621	€ 3.467	€ 2.621	€ 3.641	€ 2.687	€ 3.733
7	€ 2.813	€ 3.687	€ 2.912	€ 3.817	€ 2.912	€ 4.008	€ 2.985	€ 4.109
8	€ 3.046	€ 4.113	€ 3.153	€ 4.257	€ 3.153	€ 4.470	€ 3.232	€ 4.582
9	€ 3.323	€ 4.671	€ 3.440	€ 4.835	€ 3.440	€ 5.077	€ 3.526	€ 5.204
10	€ 3.786	€ 5.277	€ 3.900	€ 5.436	€ 3.900	€ 5.708	€ 3.998	€ 5.851
11	€ 4.240	€ 6.073	€ 4.368	€ 6.256	€ 4.368	€ 6.569	€ 4.478	€ 6.734
12	€ 4.800	€ 7.057	€ 4.920	€ 7.234	€ 4.920	€ 7.596	€ 5.043	€ 7.786
13	€ 5.496	€ 8.271	€ 5.634	€ 8.478	€ 5.634	€ 8.902	€ 5.775	€ 9.125

Retail (37 uur)	1 januari 2024		1 februari 2024		31 maart 2024		1 juli 2024	
	Schaal	begin	norm	begin	norm	begin	norm	begin
4	€ 2.253	€ 2.778	€ 2.332	€ 2.876	€ 2.332	€ 3.020	€ 2.391	€ 3.096
5	€ 2.253	€ 2.935	€ 2.332	€ 3.038	€ 2.332	€ 3.190	€ 2.391	€ 3.270
6	€ 2.253	€ 3.124	€ 2.332	€ 3.234	€ 2.332	€ 3.396	€ 2.391	€ 3.481
7	€ 2.457	€ 3.619	€ 2.543	€ 3.746	€ 2.543	€ 3.934	€ 2.607	€ 4.033
8	€ 2.683	€ 4.038	€ 2.777	€ 4.180	€ 2.777	€ 4.389	€ 2.847	€ 4.499
9	€ 3.169	€ 4.587	€ 3.280	€ 4.748	€ 3.280	€ 4.986	€ 3.362	€ 5.111
10	€ 3.718	€ 5.183	€ 3.830	€ 5.339	€ 3.830	€ 5.606	€ 3.926	€ 5.747
11	€ 4.163	€ 5.960	€ 4.288	€ 6.139	€ 4.288	€ 6.446	€ 4.396	€ 6.608
12	€ 4.713	€ 6.929	€ 4.831	€ 7.103	€ 4.831	€ 7.459	€ 4.952	€ 7.646
13	€ 5.398	€ 8.124	€ 5.533	€ 8.328	€ 5.533	€ 8.745	€ 5.672	€ 8.964

Sales (40 uur)	1 januari 2024		1 februari 2024		31 maart 2024		1 juli 2024	
	Schaal	begin	norm	begin	norm	begin	norm	begin
4	€ 2.436	€ 3.159	€ 2.522	€ 3.270	€ 2.522	€ 3.434	€ 2.586	€ 3.520
5	€ 2.534	€ 3.333	€ 2.623	€ 3.450	€ 2.623	€ 3.623	€ 2.689	€ 3.714
6	€ 2.684	€ 3.548	€ 2.778	€ 3.673	€ 2.778	€ 3.857	€ 2.848	€ 3.954
7	€ 2.981	€ 3.907	€ 3.086	€ 4.044	€ 3.086	€ 4.247	€ 3.164	€ 4.354
8	€ 3.228	€ 4.361	€ 3.341	€ 4.514	€ 3.341	€ 4.740	€ 3.425	€ 4.859
9	€ 3.520	€ 4.953	€ 3.644	€ 5.127	€ 3.644	€ 5.384	€ 3.736	€ 5.519
10	€ 4.014	€ 5.593	€ 4.135	€ 5.761	€ 4.135	€ 6.050	€ 4.239	€ 6.202
11	€ 4.496	€ 6.441	€ 4.631	€ 6.635	€ 4.631	€ 6.967	€ 4.747	€ 7.142
12	€ 5.089	€ 7.481	€ 5.217	€ 7.669	€ 5.217	€ 8.053	€ 5.348	€ 8.255
13	€ 5.828	€ 8.770	€ 5.974	€ 8.990	€ 5.974	€ 9.440	€ 6.124	€ 9.676

Klantexpert (40 uur)	1 januari 2024		1 februari 2024		31 maart 2024		1 juli 2024	
	Schaal	begin	norm	begin	norm	begin	norm	begin
4	€ 2.436	€ 2.534	€ 2.522	€ 2.623	€ 2.522	€ 2.755	€ 2.586	€ 2.824
5	€ 2.436	€ 2.883	€ 2.522	€ 2.984	€ 2.522	€ 3.134	€ 2.586	€ 3.213
6	€ 2.495	€ 3.298	€ 2.583	€ 3.414	€ 2.583	€ 3.585	€ 2.648	€ 3.675
7	€ 3.039	€ 3.986	€ 3.146	€ 4.126	€ 3.146	€ 4.333	€ 3.225	€ 4.442
8	€ 3.294	€ 4.446	€ 3.410	€ 4.602	€ 3.410	€ 4.833	€ 3.496	€ 4.954
9	€ 3.592	€ 5.049	€ 3.718	€ 5.226	€ 3.718	€ 5.488	€ 3.811	€ 5.626
10	€ 4.095	€ 5.705	€ 4.218	€ 5.877	€ 4.218	€ 6.171	€ 4.324	€ 6.326
11	€ 4.585	€ 6.567	€ 4.723	€ 6.765	€ 4.723	€ 7.104	€ 4.842	€ 7.282
12	€ 5.190	€ 7.625	€ 5.320	€ 7.816	€ 5.320	€ 8.207	€ 5.453	€ 8.413
13	€ 5.940	€ 8.944	€ 6.089	€ 9.168	€ 6.089	€ 9.627	€ 6.242	€ 9.868

Bijlage 1B - KPN Salaristabel 2025

KPN Salaristabel (40 uur)	1 januari 2025	
	begin	norm
Schaal		
4	€ 2.670	€ 3.710
5	€ 2.833	€ 3.914
6	€ 3.000	€ 4.168
7	€ 3.333	€ 4.588
8	€ 3.609	€ 5.116
9	€ 3.936	€ 5.809
10	€ 4.499	€ 6.582
11	€ 5.038	€ 7.575
12	€ 5.742	€ 8.865
13	€ 6.576	€ 10.389

Bijlage 2 – Pilot Vrijwillig vertrekregeling en gewijzigde tekst Sociaal Plan Hoofdstuk 2 Interne herplaatsing

Pilot Vrijwillig Vertrekregeling (VVR)

Context

In de voorbereidende fase van een adviesaanvraag bestaat, voor de bestuurder, de mogelijkheid om de VVR open te stellen. Het is een instrument dat ingezet *kan* worden wanneer binnen een afdeling concrete organisatieontwikkelingen worden verwacht die tot fte-reductie kunnen leiden en waarbij boventalligheid dreigt. Het is geen recht van medewerkers. Het doel van deze regeling is het aantal gedwongen ontslagen te beperken.

Wie kan gebruik maken?

Als de bestuurder besluit de VVR open te stellen dan zal deze een maximum aantal medewerkers per functie(groep) en per onderdeel vaststellen dat gebruik mag maken van de regeling.

Iedereen in de vastgestelde doelgroep kan in principe⁸ gebruik maken van de regeling.

De medewerker met het langste dienstverband komt als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de regeling tot het maximum aantal (per functie(groep) en onderdeel) is bereikt.

Welke vergoeding geldt?

De vertrekvergoeding van medewerkers die gebruik kunnen maken van de VVR is gelijk aan de (beëindigings)vergoeding van artikel 5.3 (beëindigingsvergoeding) of – indien van toepassing – artikel 5.4 (gefixeerde vergoeding) uit het Sociaal Plan. Ook geldt artikel 5.5 (maximale vergoeding). De tekenvergoeding (artikel 5.6) en de eerder-vertrekvergoeding (artikel 5.7) zijn niet van toepassing.

Wat geldt nog meer?

Tot einde dienstverband mogen medewerkers gebruik blijven maken van het mobiliteitsaanbod (waaronder het KPN Perspectief mobiliteitstraject en het Financieel Inzicht gesprek) en het Inzetbaarheidsbudget.

Wat is verder nog van belang?

Medewerkers gaan uit dienst met een vaststellingsovereenkomst op initiatief van KPN.

De datum waarop het dienstverband eindigt, wordt in onderling overleg vastgesteld. Indien gewenst wordt er rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn. Er geldt geen extra payrolltermijn maand.

Hoe loopt het proces?

Een verdere uitwerking van het (aanmeld)proces is beschikbaar op TeamKPN waarbij aangesloten zal worden op het huidige proces voor de Uitstroomregeling en de Plaatsmakersregeling.

⁸ er geldt een discretionaire bevoegdheid van het management met betrekking tot het gebruik; toepassing van deze bevoegdheid moet altijd onderbouwd worden.

Pilot

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zal ervaring opgedaan worden met bovenstaande regeling en na afloop zal deze regeling worden geëvalueerd. ... KPN behoudt zich het recht voor om gedurende de pilot de vrijwillig vertrek regeling tussentijds te beëindigen bij ongewenste effecten van de VVR, die de bedrijfsvoering kunnen schaden.

KPN SOCIAAL PLAN HOOFDSTUK 2 - Interne herplaatsing

In afwijking van de eerste zin van artikel 1.2 geldt dit hoofdstuk voor medewerkers die een functie vervullen die (beschreven in de desbetreffende adviesaanvraag) mogelijk vervalt dan wel als gevolg van krimp mogelijk boventallig worden.

2.1 Onderzoek mogelijkheden interne herplaatsing

1. KPN stimuleert medewerkers om gebruik te maken van de ondersteuning/faciliteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zoals KPN Match en het mobiliteitsaanbod in de KPN Academy, mede ter bevordering van interne herplaatsing.
2. Tijdens het adviestraject onderzoekt KPN de mogelijkheden voor interne herplaatsing van die medewerkers die op basis van het besluit van de bestuurder, naar aanleiding van een adviesaanvraag, boventallig zouden worden en herplaatst willen worden. KPN zorgt voor voldoende faciliteiten ter ondersteuning van dit onderzoek. Dit vindt plaats onder voorbehoud van het advies van de ondernemingsraad en het besluit van de bestuurder. Als, na het besluit van de bestuurder, de medewerker wordt aangewezen op een passende functie, dan volgt voor die medewerker geen boventallig verklaring maar een herplaatsing op deze functie
3. Onder interne herplaatsing wordt bedoeld een herplaatsing bij een werkgever namens wie KPN N.V. de KPN CAO heeft afgesloten.

Pilot

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zal ervaring opgedaan worden met bovenstaande werkwijze en na afloop zal deze werkwijze worden geëvalueerd. KPN behoudt zich het recht voor om gedurende de pilot deze werkwijze na overleg met de vakorganisaties in het Regulier Overleg aan te passen bij ongewenste effecten die de bedrijfsvoering kunnen schaden.

Deze werkwijze zal gedurende de looptijd van het Sociaal Plan worden gehanteerd. Na afloop zal dit worden geëvalueerd.

2.2 Passende functie

1. Een passende functie is een functie bij KPN die aansluit bij jouw capaciteiten/competenties, opleiding en werkervaring. Daarnaast voldoet een passende functie aan de volgende voorwaarden:
 - a. de functie is maximaal één schaalniveau hoger of lager dan het schaalniveau van je huidige functie
 - b. je bent potentieel geschikt voor de functie, wat betekent dat KPN je, al dan niet door middel van opleiding en training, in staat acht om binnen redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie
 - c. de reistijd is niet meer dan 1,5 uur tussen je woning en de nieuwe plaats van tewerkstelling (enkele reis) tenzij je al een langere reistijd had (dan is deze niet langer dan je huidige reistijd). De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl.
 - d. de arbeidsduur wijkt maximaal 10% af van de arbeidsduur van je huidige functie

- e. de werktijden zijn niet aanmerkelijk anders dan de werktijden van je huidige functie.
- 2. Bij het bepalen van een passende functie wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van plaats- en tijdonafhankelijk werken.
- 3. Bij plaatsing op een functie op een schaal niveau dat één niveau lager is dan het niveau van je huidige functie, krijg je een herplaatsingstoelage zoals genoemd in artikel 7.1. Bij plaatsing in een salarisschaal hoger geldt het bepaalde in artikel 3.3 KPN CAO.

Bijlage 3 - Technische en licht inhoudelijke wijzigingen

KPN CAO	Onderwerp	Voorstel	Toelichting
art 2.3 lid 1	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid	Tekst: Onderbrekingen langer dan zes maanden en de periode daaraan voorafgaande tellen niet mee in het arbeidsverleden ter bepaling van de hoogte van de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding/beëindigingsvergoeding Sociaal Plan, het afspiegelingsbeginsel, de opzegtermijn en de jubileumgratificatie	Huidige voetnoot is onvolledig, dit gaat ook over de periode voorafgaande aan de onderbreking, die telt ook niet mee bij SP vergoeding, opzegtermijn, afspiegeling
art 2.6 lid 1	Disciplinaire maatregelen	Het woord KPN Bedrijfscode wijzigen in: KPN Gedragscode	Bedrijfscode wordt hernoemd in januari 2024
art 3.2 lid 1	Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen	Toevoegen na tweede alinea: Wijzigt je loonlijn en geldt daar een andere voltijd arbeidsduur, dan wordt jouw salaris daarop aangepast."	Onduidelijkheid (juridische discussie) over aanpassing salaris naar 40/37 of 37/40 bij overgang naar andere loonlijn
art. 3.13.3	Herplaatsingstoelage	laatste zin 'inpassingstoelage' moet zijn 'herplaatsingstoelage'	
art 3.24 lid 6	KPN cao-functiehuis	KPN, vakorganisaties en (een delegatie van) de COR treden in dialoog over de aanpak van een KPN cao-functiehuis.	Er zal gewerkt gaan worden aan een moderner en passender functiehuis voor de cao
art 3.24 lid 7 t/m 9	KPN cao-functiehuis	Schrappen van de artikelen 7 t/m 9	
art. 4.4.2.	Buitengewoon verlof	Herformuleren tabel met diverse vormen van (zorg)verlof.	Terminologie niet passend, complexe tekst bij regenboogverlof en aanpassing benodigd als gevolg van nieuwe Cao-afspraken
hfdst 5	Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid	Eerste deel (t/m huidig art 5.4) van hoofdstuk 5 kent diverse aanpassingen (zie bijlage 2 voor concept tekst)	De beëindiging van het fasemodel leidt tot een aantal aanpassingen. Daarnaast wordt er niet meer gewerkt met de 4 V's. En een tweetal alinea's worden op een logischer plek geplaatst: EVC naar Mobiliteitsaanbod en Gezondheidsonderzoek naar hoofdstuk 6.
art. 5.4.5b:	Vrijwillige demotie	Verwijderen: Heb je op het moment van de vrijwillige demotie een RSP boven de 100%? Dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen je laatstverdiende maandsalaris en het normsalaris van de lagere schaal ontvang je als herplaatsingstoelage.	Vergeten te schrappen bij de overgang van demotietoelage naar herplaatsingstoelage
hfdst 6	Mijn gezondheid en zekerheid	Titel hoofdstuk wijzigen in: Mijn welzijn, gezondheid en zekerheid	Dekt meer de lading van dit hoofdstuk
art 6.1	Gezondheid	Wijzigen kopje in welzijn	Dekt meer de lading
art. 6.4	Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid	Aanpassen <ul style="list-style-type: none"> ▪ WIA-arrangement -> collectieve WIA-verzekeringen ▪ WIA-Bodemverzekering -> Loondervingsverzekering 35-min 	Tekst, terminologie en dekkingsvoorwaarden aanpassen aan wijzigingen als gevolg van overstap van ASR naar Achmea

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ WGA-Gatverzekering -> WGA Hiaatverzekering Schrappen ▪ Tweede en derde voorwaarde van WIA-Bodemverzekering 	
bijlage 7	Overzicht grondslagen inkomenselementen	Aangevulde versie van de tabel invoegen	Oude versie is onvolledig (lege cellen)

Sociaal Plan	Onderwerp	Voorstel	Toelichting
art 4.2 lid 3	Mededeling boventalligheid	Schrappen lid 3	Ivm einde fasemodel kan lid 3 geschrapt worden
art 5.4 lid 3	Een gefixeerde vergoeding voor medewerkers in dienst op 31 december 2018	Toevoegen aan het einde van lid 3: Hiermee wordt bedoeld een aanpassing in de omvang van je arbeidsduur niet zijnde de wijziging in arbeidsduur gekoppeld aan ... per 1-1-2025	In de gefixeerde vergoeding is al Keuzetijd meegenomen over de jaren 2016, 2017 en 2018 vanaf 2025 uitgaan van een 40 urige arbeidsduur betekent dat de 3 extra uren dubbel worden meegenomen
art 6.2 lid 3	Intern mobiliteitscentrum, vacatures en voorrangpositie	Schrappen (Fase III)	Ivm einde fasemodel kan lid 3 geschrapt worden

Pensioenregeling	Onderwerp	Voorstel	Toelichting
artikel 12a	Vrijwillige voortzetting van de deelneming	Artikel 12a van het Reglement beschrijft de mogelijkheid voor de medewerker die KPN verlaat, onder de daar geldende voorwaarden, gebruik te maken van de mogelijkheid om de pensioenregeling bij KPN voort te blijven zetten, ondanks het vertrek bij KPN. Aan deze bepaling zal worden toegevoegd, dat mocht de medewerker dit wensen om te doen, het verzoek binnen 9 maanden moet worden gedaan en de voortzetting binnen 15 maanden na einde dienstverband moet aanvangen.	
art. 18	Flexibele pensionering, omzetting en aanwending beleggingssaldi op de pensioeningangsdatum	Artikel 18 geeft de medewerker de mogelijkheid om onder de daar geldende voorwaarden, het pensioen vervroegd te laten ingaan. In dat geval moet de medewerker verklaren dat hij niet de intentie heeft om na de vervroegde ingangsdatum weer aan het werk te gaan. De noodzaak van de verklaring komt te vervallen.	

Bijlage 4 - Aangepast Hoofdstuk 5 KPN CAO

Zie separaat document