Collectieve Arbeidsovereenkomst 2020-2021

Looptijd 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

kpn

Inhoud

Inleiding en uitgangspunt 7

DEEL A 9

HOOFDSTUK 1 - Algemene bepalingen 10

Algemeen 10

1.1 Begrippenlijst ... 10
1.2 Looptijd, afwijkingen en wijzigingen van deze CAO ... 11
1.3 Geschillenregeling ... 11

Verplichtingen van KPN 11

1.4 Beschikbaarheid CAO ... 11
1.5 Informatie over voorschriften ... 11
1.6 Klachtrecht ... 11
1.7 Vakbondsbijdrage ... 12
1.8 Vakbondsfaciliteiten ... 12
1.9 Reorganisatie ... 12
1.10 Samenwerkingsverbanden en overdracht van activiteiten aan een derde ... 12
1.11 Collectieve ongevallenverzekering ... 12
1.12 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) ... 13

Jouw verplichtingen 13

1.13 Redelijke opdrachten ... 13
1.14 Wonen in de buurt waar je werkt ... 13
1.15 Bedrijfskleding ... 13
1.16 Geheimhouding ... 13
1.17 Veiligheid en gezondheid ... 13
1.18 Nevenbezigheden ... 13
1.19 Onderzoek door bestuursorganen of intern onderzoek ... 14
1.20 Eigendom van uitvindingen en prestaties ... 14

HOOFDSTUK 2 - De arbeidsovereenkomst 15

2.1 Proeftijd ... 15
2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid ... 15
2.3 Einde arbeidsovereenkomst ... 15
2.4 Disciplinaire maatregelen ... 16

HOOFDSTUK 3 - Arbeidsduur, vakantie en verlof 17

Arbeidsduur 17

3.1 Werktijden, pauzetijd en rusttijden ... 17
3.2 Zon- en feestdagen ... 18
3.3 Vaststellen van werktijden (hoofdregel) ... 18
3.4 Werktijden en werkdruk ... 18
3.5 Rol van de OR ... 19

Vakantie en verlof 19

3.6 Opbouw van vakantie ... 19
3.7 Opnemen van vakantie ... 20
3.8 Buitengewoon verlof ... 20
3.9 Ouderschapsverlof ... 21
3.10 Levensloopverlof ... 21

3.11 Sabbatical leave ... 22

HOOFDSTUK 4 – Beloningen **23**

Salaris **23**

4.1 Waar vind je de afspraken over beloningen? ... 23
4.2 Uitbetaling van je maandinkomen ... 23
4.3 Salarisvaststelling ... 23
4.4 Vakantie-uitkering ... 24
4.5 Toeslag CAO Budget ... 24
4.6 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) – tot 1 juli 2020 ... 25
4.7 Werktijdentoeslag - vanaf 1 juli 2020 ... 26
4.8 Meeruren - tot 1 juli 2020 ... 27
4.9 Vergoeding van meerwerk - vanaf 1 juli 2020 ... 27
4.10 Toeslag voor overwerk - tot 1 juli 2020 ... 28
4.11 Vergoeding van overwerk - vanaf 1 juli 2020 ... 29
4.12 Toeslag voor stand-by-dienst - tot 1 juli 2020 ... 29
4.13 Vergoeding voor stand-by dienst - vanaf 1 juli 2020 ... 30
4.14 Jaarurensystematiek (JUS) - vanaf 1 juli 2020 ... 30
4.15 Hardheidsclausule ... 32
4.16 Toeslag voor wachttijd ... 32
4.17 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden ... 33
4.18 Toeslag voor het werken op feestdagen - vervalt per 1 juli 2020 ... 33
4.19 Arbeidsmarkttoelage ... 33
4.20 Inpassingstoelage ... 33

Diversen **34**

4.21 Pensioengevend salaris ... 34
4.22 Jubileumgratificatie ... 34

HOOFDSTUK 5 - Sociale voorzieningen **35**

5.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid ... 35
5.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding ... 36
5.3 Preventie en re-integratie ... 36
5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid ... 36
5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) ... 37
5.6 Pensioen ... 37
5.7 Overgangsbepaling prepensioen ... 38
5.8 Overlijdensuitkering ... 38
5.9 Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen voor medewerkers die op 30 september 2005 in dienst waren van KPN Contact BV ... 38

HOOFDSTUK 6 - Vergoedingsregelingen **39**

6.1 Kortingsregeling 50% ... 39
6.2 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk ... 39
6.3 Tegemoetkoming verhuiskosten ... 41
6.4 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf ... 42
6.5 Tegemoetkoming telefoonkosten ... 42

HOOFDSTUK 7 - Duurzame Inzetbaarheid: Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht **43**

7.1 Waarom dit hoofdstuk? ... 43
7.2 Het Driefasemodel ... 43

7.3 KPN Academy ... 44
7.4 Opleidingen ... 44
7.5 Inzetbaarheidbudget ... 44
7.6 Tijdsinvestering opleidingen gefinancierd met het Inzetbaarheidbudget ... 45
7.7 Arbeidsmarktscan ... 45
7.8 KPN Perspectief mobiliteitstraject ... 45
7.9 Financieel advies ... 46
7.10 KPN Match ... 46
7.11 Uitstroomregeling ... 47

Overige instrumenten ten behoeve van Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht 47

7.12 Erkenning Verworven Competenties (EVC) ... 47
7.13 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds ... 47
7.14 Gezondheidsonderzoek ... 47
7.15 Oriëntatiestages ... 47
7.16 Vrijwillige demotie ... 48
7.17 50%-regeling ... 48
7.18 Generatiepact regeling ... 48

Werk en privé 49

7.19 Werken volgens het model 'Het Nieuwe Leven & Werken' ... 49
7.20 Mantelzorg ... 49

Overige bepalingen 49

7.21 Positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ... 49

DEEL B 50

HOOFDSTUK 8 – Salarisverhoging. 51

8.1 Salarisverhoging ... 51

HOOFDSTUK 9 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Algemeen 54

9.1 Indeling ... 54
9.2 Arbeidsduur ... 54
9.3 Keuzetijd ... 54
9.4 Vakantie ... 54
9.5 Salaris ... 54
9.6 Salarisverhoging ... 55
9.7 KPN plan ... 56

HOOFDSTUK 10 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Retail 57

10.1 Indeling ... 57
10.2 Arbeidsduur ... 57
10.3 Keuzetijd ... 57
10.4 Vakantie ... 57
10.5 Salaris ... 57
10.6 Salarisverhoging ... 58
10.7 KPN Salesplan ... 58
10.8 Overgangsafspraak voor medewerkers met functiecode PSI04A, PSI05A, PSI06A, PSI07A of PSI09A (winkelverkoper) ... 59

HOOFDSTUK 11 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales **60**

11.1 Indeling ... 60
11.2 Arbeidsduur ... 60
11.3 Keuzetijd ... 60
11.4 Vakantie ... 60
11.5 Salaris ... 60
11.6 Salarisverhoging ... 61
11.7 KPN Salesplan ... 62

HOOFDSTUK 12 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Klantexpert **63**

12.1 Indeling ... 63
12.2 Arbeidsduur ... 63
12.3 Keuzetijd ... 63
12.4 Vakantie ... 63
12.5 Salaris ... 63
12.6 Salarisverhoging ... 65
12.7 KPN plan ... 65

HOOFDSTUK 13 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn of worden ingedeeld in de groep Consulting **66**

13.1 Indeling ... 66
13.2 Arbeidsduur ... 66
13.3 Vakantie ... 66
13.4 Verplichte vrije dagen ... 66
13.5 Salaris ... 66
13.6 Salarisverhoging ... 67
13.7 Variabele Beloning ... 68
13.8 Variabele beloning Fee-earners ... 68

BIJLAGEN **71**

BIJLAGE 1A KPN plan ... 72
BIJLAGE 1B KPN Salesplan ... 74
BIJLAGE 2 Toeslag CAO Budget ... 76
BIJLAGE 3 Reglement levensloopverlof ... 77
BIJLAGE 4 Regeling Keuzetijd ... 78
BIJLAGE 5 Bezwarenprocedure Functiehuis ... 79

BIJLAGEN SPECIFIEK VAN TOEPASSING OP KPN MET UITZONDERING VAN (I) WERKNEMERS DIE NA 1 APRIL 1996 (BIJLAGE 7) RESPECTIEVELIJK NA 1 APRIL 2000 (BIJLAGE 6) ALS GEVOLG VAN OVERGANG VAN ONDERNEMING/FUSIE VAN RECHTSWEGE BIJ KPN B.V. IN DIENST ZIJN GEKOMEN EN (II) DE WERKNEMERS DIE OP 31 DECEMBER 2014 ONDER DE WERKINGSSFEER VAN DE KPN CORPORATE MARKET CAO VIELEN **81**

BIJLAGE 6 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 ... 82
BIJLAGE 7 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 ... 84

BIJLAGEN SPECIFIEK VAN TOEPASSING OP KPN CONTACT **86**

BIJLAGE 8 Overgangsrecht ... 87

BIJLAGE 9 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 89
BIJLAGE 10 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 91
BIJLAGE 11 Overeenkomst overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006 93

BIJLAGEN DIE BETREKKING HEBBEN OP DE WIJZIGINGEN IN HOOFDSTUKINDELINGEN PER 1 NOVEMBER 2014 en DE INTRODUCTIE VAN HET HOOFDSTUK KLANTEXPERT PER 1 NOVEMBER 2014 98

BIJLAGE 12 Overgangsbepalingen voor medewerkers die op 31 oktober 2014 zijn ingedeeld in het hoofdstuk IT en per 1 november 2014 zijn ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen 99
BIJLAGE 13 Criteria loonlijn Klantexpert 99
BIJLAGE 14 Procedureafspraak variabele beloning voor werknemers die onder hoofdstuk 13 vallen en op wie artikel 13.8 van toepassing is 100

Inleiding en uitgangspunt

De volgende partijen hebben deze CAO afgesloten:

1 KPN N.V., (**KPN**) die daarvoor de volgende B.V.'s vertegenwoordigt:
- KPN B.V. (**KPN B.V.**)
- KPN Consulting B.V. (KPN Consulting) tot 1 april 2020
- KPN Security B.V. (KPN Security) ingaande 1 juni 2020
- Telfort Zakelijk B.V. (Telfort Zakelijk)

en

2 de volgende zes vakorganisaties:
- FNV ICT/Telecom en FNV Publiek Belang
- CNV Vakmensen.nl
- CNV Overheid & Publieke Diensten
- Qlix
- De Unie
- VHP2

KPN en de vakorganisaties hebben het volgende met elkaar afgesproken.

Deze CAO geldt voor jou als je in dienst bent van een van de B.V.'s die in het rijtje onder punt 1 staan. Je functie moet dan wel zijn ingeschaald in een van de salarisschalen die in deze CAO staan.

Daar waar in deze CAO gesproken wordt over manager wordt eveneens bedoeld de chapter coach voor zover daar de betreffende management taak (aantoonbaar) is neergelegd.

Uitgangspunt bij deze CAO is het belang van KPN én van jou als werknemer. KPN en de vakorganisaties zullen tijdens de looptijd van deze CAO er alles aan doen om de arbeidsrust binnen het bedrijf te verzekeren. Zij zullen ervoor zorgen dat deze CAO wordt toegepast. Eventuele (tussen KPN en vakorganisaties) gemaakte overgangs-/integratieafspraken zijn van toepassing. Uit de (titels van de) bijlagen blijkt op wie de betreffende bijlagen van toepassing zijn.

Per 1 januari 2015 is KPN Contact B.V. gefuseerd (**KPN Contact** of **KPN Contact BV**) met KPN BV. KPN Contact BV is op dat moment opgehouden te bestaan. Als je tot 1 januari 2015 in dienst van KPN Contact BV was, ben jij door deze fusie op 1 januari 2015 automatisch in dienst van KPN BV getreden. Dit heeft geen gevolgen voor jouw werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden. Waar in deze CAO "KPN Contact BV" of "KPN Contact" wordt gebruikt, moet je, voor zover dit blijkt uit de context van de betreffende bepaling, lezen (i) KPN BV als de rechtsopvolger van jouw formele werkgever tot 1 januari 2015, KPN Contact BV, dan wel (ii) "KPN Contact BV" c.q. "KPN Contact" als rechtsvoorganger van jouw formele werkgever per 1 januari 2015, KPN BV. Voor zover uit de context van de betreffende bepaling blijkt dat het gaat om het feitelijke bedrijfsonderdeel waarvoor jij werkzaam bent dan moet hiervoor gelezen worden de onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden: "KPN Contact".

Per 1 april 2016 is door middel van een juridische afsplitsing een aantal activiteiten en de daarbij betrokken medewerkers overgedragen van KPN Corporate Market BV aan KPN BV. De medewerkers volgen hun werk, met als gevolg dat de afsplitsing van de activiteiten van rechtswege leidt tot de overgang van de daarbij behorende medewerkers. De medewerkers die als gevolg van deze afsplitsing zullen overgaan, zijn de medewerkers behorende bij alle activiteiten anders dan de Consulting activiteiten die worden verricht door de medewerkers/functiegroepen die op 31 maart 2016 vielen onder de groep/loonlijn Consulting (**ex-KCM medewerkers**). De Consulting activiteiten blijven achter met als gevolg dat de medewerkers/functiegroepen die op 31 maart 2016 vielen onder de groep/loonlijn Consulting (**Consulting medewerkers**) niet van rechtswege overgaan naar KPN BV. Vanaf 1 april 2016 worden de aandelen van KPN Corporate Market BV gehouden door KPN BV en zal deze vennootschap hernoemd worden naar KPN Consulting BV. Als je een ex-KCM medewerker bent en tot 1 april 2016 in dienst van KPN Corporate Market BV was, zal jij door deze afsplitsing op 1 april 2016 automatisch in dienst van KPN BV getreden zijn. De afsplitsing als zodanig heeft geen gevolgen voor jouw werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden zoals die gelden op het moment van afsplitsing.

Waar in deze CAO “KPN Corporate Market BV” of “ITS” wordt gebruikt, moet je, voor zover dit blijkt uit de context van de betreffende bepaling, lezen (i) KPN BV als de rechtsopvolger van jouw formele werkgever tot 1 april 2016 “KPN Corporate Market BV, dan wel (ii) “KPN Corporate Market BV” c.q. “ITS” als rechtsvoorganger van jouw formele werkgever per 1 april 2016, KPN BV. Als je een Consulting medewerker bent, verandert er niets door de afsplitsing met uitzondering van de naam van jouw werkgever die wijzigt van KPN Corporate Market BV in KPN Consulting BV. Jouw werkzaamheden en arbeidsvoorwaarden ondergaan als gevolg van de afsplitsing geen wijziging.

DEEL A

Tenzij anders bepaald bevat dit deel bepalingen die gelden voor:
- alle medewerkers die bij KPN B.V., KPN Consulting B.V. Telfort Zakelijk B.V. of KPN Security B.V. in dienst zijn, en;
- zijn ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 13.

Vanaf 1 november 2014 zijn de hoofdstukken 13 en 14 van de KPN CAO 2014 vervallen en zijn de bepalingen in deel A van toepassing op medewerkers die op 31 december 2014 in dienst van KPN Contact waren met dien verstande dat ten aanzien van een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden in deel A afwijkingen dan wel verbijzonderingen zijn opgenomen die voor hen kunnen gelden. In deel A moet, voor zover dit blijkt uit de context van de betreffende bepaling, voor “KPN” “KPN Contact” worden gelezen.

Vanaf 1 januari 2015 zijn de bepalingen in deel A van toepassing op de ITS-medewerkers die op 31 december 2014 onder de werkingssfeer van de KPN Corporate Market CAO 2014 (**KPN Corporate Market CAO**) vielen, met dien verstande dat voor hen ten aanzien van een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden in deel A afwijkingen dan wel verbijzonderingen zijn opgenomen. Deze afwijkingen en/of bijzonderheden zijn vermeld in het betreffende artikel in deel A, het hoofdstuk 13 van deel B, en/of in Bijlage 14.

Daar waar sprake is van overgangsafspraken als gevolg van:
- het opheffen van het hoofdstuk IT van de KPN CAO 2014 per 1 november 2014 en de overgang naar het hoofdstuk Algemeen per die datum die daar het gevolg van is;
- het opheffen van het hoofdstuk Strategische Instroom van de KPN CAO 2014 per 1 november 2014 en de overgang naar een van de hoofdstukken Algemeen, Retail, Sales of Klantexpert per die datum die daar het gevolg van is;
- het opheffen van hoofdstuk 13 van de KPN CAO 2014 (Directe medewerkers KPN Contact) per 1 november 2014 en de overgang naar het hoofdstuk Algemeen per die datum die daar het gevolg van is;
- het opheffen van hoofdstuk 13 van de KPN CAO 2014 (Directe medewerkers KPN Contact) per 1 november 2014 en de overgang naar het hoofdstuk Klantexpert per die datum die daar het gevolg van is;
- de overgang van het hoofdstuk Algemeen van de KPN CAO 2014 naar het hoofdstuk Klantexpert per 1 november 2014 als gevolg van de introductie van het hoofdstuk Klantexpert per die datum;
- het opheffen van hoofdstuk 14 van de KPN CAO 2014 (Indirecte medewerkers KPN Contact) per 1 november 2014 en de overgang naar het hoofdstuk Algemeen per die datum die daar het gevolg van is;
- het opheffen van hoofdstuk 13 van de KPN CAO 2016-2017 (ITS) per 1 juli 2016 en de overgang naar het hoofdstuk Algemeen per die datum die daar het gevolg van is,

blijven die overgangsafspraken zoals die voor jou gelden per 1 november 2014 respectievelijk 1 juli 2016 op jou van toepassing zolang je vervolgens aaneengesloten werkzaam bent in een functie die is ingedeeld in hetzelfde hoofdstuk. De overgangsafspraken uit Bijlage 12 gelden voor jou als je voldoet aan het gestelde in de titel van deze Bijlage.

Daar waar sprake is van overgangsafspraken als gevolg van:
- het vervallen van de regeling CAO Bonus (uit de KPN CAO 2014) per 1 januari 2015 en het van toepassing worden van de regeling KPN plan per die datum als gevolg daarvan;
- het van toepassing worden van KPN Serviceplan per 1 januari 2015;
- het wijzigen van het on-target-percentage Payplan per 1 augustus 2014 voor medewerkers die zijn ingedeeld in het hoofdstuk Retail,

blijven die overgangsafspraken zoals die voor jou gelden per de datum van de genoemde wijziging in variabele beloning op jou van toepassing zolang je werkzaam bent in een functie die is ingedeeld in hetzelfde hoofdstuk.

HOOFDSTUK 1 - Algemene bepalingen

Algemeen

1.1 Begrippenlijst

In deze CAO worden bepaalde begrippen gebruikt. Hieronder lees je wat daarmee wordt bedoeld.

a. Werkgever: iedere partij die hiervoor in de Inleiding onder punt 1 wordt genoemd.
b. Vakorganisaties: iedere partij die hiervoor in de Inleiding onder punt 2 wordt genoemd.
c. Werknemer:
   - je bent in dienst van een van de partijen die in de Inleiding onder punt 1 worden genoemd, en
   - je werkt in Nederland, en
   - je bent opgenomen in een van de salarisschalen 1 tot en met 13.

   Je bent in ieder geval geen werknemer in de zin van deze CAO als je:
   - een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of
   - een duale leerroute volgt.
d. Maandsalaris: het voor jou vastgestelde salarisbedrag in de salarisschaal. Het kan zijn dat je salaris boven het normsalaris uitkomt. In dat geval behoort ook het stukje salaris boven het normsalaris tot het maandsalaris.
e. Maandinkomen: het maandsalaris met de toelagen.
   Toeslagen zijn geen onderdeel van het maandinkomen.
f. Salaris: maandsalaris.
g. Normsalaris: het salaris in de salaristabel op een salarispositie van 100%.
h. Normale arbeidsduur: val je onder het hoofdstuk Sales (hoofdstuk 11), Klantexpert (hoofdstuk 12) of Consulting (hoofdstuk 13) dan is de normale arbeidsduur 40 uur per week. Val je onder het hoofdstuk Algemeen (hoofdstuk 9) of Retail (hoofdstuk 10), dan is de normale arbeidsduur 37 uur per week. In beide gevallen hoort deze arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst.
i. Salaris per uur: val je onder het hoofdstuk Sales (hoofdstuk 11) of Klantexpert (hoofdstuk 12), dan is je salaris per uur 1/174e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur. Val je onder het hoofdstuk Consulting (hoofdstuk 13), dan is je salaris per uur 1/173,33^{e} deel van het salaris bij een normale arbeidsduur. Val je onder het hoofdstuk Algemeen (hoofdstuk 9) of Retail (hoofdstuk 10)? In dat geval is je salaris per uur 1/160,9^{e} deel van het salaris bij een normale arbeidsduur.
j. Werktijd: de tijd die valt tussen de voor je vastgestelde begin- en eindtijd van je werkzaamheden.
k. Pauze: een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarin je niet werkt.
l. Stand-by-dienst (voorheen waakdienst): de tijd waarin je buiten de werktijden van jou en/of je collega's van je bedrijfsonderdeel beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat.
m. Meerwerk: de tijd waarin je als deeltijdwerknemer op verzoek van je manager incidenteel werkzaamheden voor KPN verricht boven de uren die met jou in je contract zijn afgesproken, tot en met de voor een voltijdwerknemer geldende normale arbeidsduur.
n. Overwerk: de tijd waarin je op verzoek van je manager incidenteel werkzaamheden voor KPN verricht boven de voor een voltijdwerknemer geldende normale arbeidsduur. Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst, dan is er sprake van overwerk als je hierdoor meer moet werken dan je roosteruren in die week.
o. Inpassingstoelage: de op grond van overgangsafspraken in het kader van harmonisatie (bij insourcing) toegekende toelage of de op grond van overgangsafspraken in het kader van het tot stand komen van de CAO (zoals is opgenomen in Bijlage 14 en 16 CAO KPN 2019) toegekende toelage.
p. Herplaatsingstoelage: de op grond van artikel 4.3 lid 12 van deze CAO of van artikel 7.1 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 dan wel het corresponderende artikel uit een eerder Sociaal Plan KPN toegekende toelage.
q. Deeltijdwerknemer: als je minder dan de normale arbeidsduur werkt en je ook voor dat mindere aantal uren wordt betaald.
r. Functie: de aan jou door je manager opgedragen werkzaamheden waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.

s. Roulerend rooster: een schema waarin telkens voor een bepaalde periode is vastgelegd op welke (wisselende) dagen en welke (wisselende) tijdstippen de voor de werknemer geldende diensten beginnen, onderbroken worden en eindigen.
t. Voltijd-kwartaalurennorm: het aantal contracturen per kwartaal voor een voltijdwerknemer. Per 1 juli 2020 - of zoveel later als noodzakelijk - is deze norm niet langer van toepassing.
u. Deeltijd-kwartaalurennorm: de voltijd-kwartaalurennorm vermenigvuldigd met de voor een deeltijdwerknemer geldende deeltijdfactor. Per 1 juli 2020 - of zoveel later als noodzakelijk - is deze norm niet langer van toepassing.
v. SNT CAO 2003: de SNT CAO met looptijd van 1 januari 2003 tot en met 31 maart 2004.
w. Jaarurensystematiek (JUS): Roostervariant voor specifieke groepen werknemers werkzaam in een rooster, waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een variabele arbeidsduur per week, en waarbij het salaris wordt vastgesteld op basis van de voor de werknemer geldende individuele arbeidsduur (contracturen) per week.

1.2 Looptijd, afwijkingen en wijzigingen van deze CAO

1 Deze CAO loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. Na afloop van deze periode eindigt deze CAO automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig.
2 Je manager kan afwijken van deze CAO om met jou gunstiger arbeidsvoorwaarden af te spreken, tenzij anders vermeld in deze CAO.
3 Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten KPN kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in deze CAO afspreken.
4 Waar in deze CAO verslechteringen zijn doorgevoerd, komen de betreffende rechten voortvloeiend uit de betreffende bepalingen van voorgaande CAO’s met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO. Dit betekent onder meer dat waar en voor zover deze CAO mindere aanspraken geeft, geen recht bestaat op het meerdere uit voorgaande CAO's.

1.3 Geschillenregeling

Het kan gebeuren dat KPN en de vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling uit deze CAO. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. De partij die het meeste belang heeft bij de oplossing zet zijn mening op papier en bespreekt dit met de andere partijen. Als zij daar binnen twee maanden niet uit komen, leggen zij hun meningsverschil voor aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. KPN benoemt een lid, de vakorganisaties benoemen een lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen.

Verplichtingen van KPN

1.4 Beschikbaarheid CAO

De tekst van deze CAO staat op TeamKPN. Kun jij niet op TeamKPN, vraag dan de CAO op bij je manager.

1.5 Informatie over voorschriften

KPN geeft je informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dit zijn bijvoorbeeld instructies over de werkwijze en voorschriften in de KPN Bedrijfscode, deelcodes en eventuele aanvullende gedragscodes. De teksten van deze voorschriften en codes staan op TeamKPN. Kun jij niet op TeamKPN, vraag ze dan op bij je manager. Je zorgt ervoor dat je deze regels en voorschriften kent, naleeft, en deelneemt aan de aangeboden trainingen en e-learnings op dit vlak.

1.6 Klachtrecht

KPN heeft een klachtenprocedure. Je kunt niet klagen over algemene regels, maar wel over een beslissing van KPN die op jou persoonlijk van toepassing is. Zo kun je bijvoorbeeld niet klagen over een reorganisatiebesluit maar wel over je boventalligheid. Je kunt ook niet klagen over de hoogte van de salaristabellen maar weer wel over de vaststelling van je salaris. KPN vraagt over jouw klacht advies aan de Klachtencommissie. Hiervoor heeft KPN samen met de OR een aparte procedure vastgesteld. Deze staat in de KPN regels bij klachten die je kunt vinden op TeamKPN.

1.7 Vakbondsbijdrage

KPN geeft aan de vakorganisaties die in de betreffende periode betrokken actief hebben bijgedragen aan de arbeidsvoorwaardenvorming van KPN een bijdrage voor het vakbondswerk dat zij binnen KPN doen. De bijdrage voor 2020 is gelijk aan de bijdrage zoals is opgenomen in de geldende AWVN-werkgeversbijdrageregeling en wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat in het jaar 2019 gemiddeld in dienst is van de B.V.'s genoemd in de Inleiding onder punt 1. Deze bijdrage wordt over de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 door KPN betaald.
De bijdrage voor 2021 is gelijk aan de bijdrage zoals is opgenomen in de geldende AWVN-werkgeversbijdrageregeling en wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat in het jaar 2020 gemiddeld in dienst is van de B.V.'s genoemd in de Inleiding onder punt 1. Deze bijdrage wordt over de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 door KPN betaald.

1.8 Vakbondsfaciliteiten

Ben je actief lid van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen KPN? Je krijgt dan van je manager daarvoor bepaalde faciliteiten. Zo kun je bijvoorbeeld van vergaderruimtes binnen een KPN-gebouw gebruik maken. Je mag een gedeelte van je werktijd besteden aan activiteiten die nodig zijn voor vakbondswerk. Voorwaarde is wel dat het vakbondswerk met je werk te combineren is.

1.9 Reorganisatie

KPN streeft ernaar om zoveel als mogelijk onvrijwillig ontslag te voorkomen door de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen. KPN en de vakorganisaties hebben afspraken gemaakt voor passende oplossingen. Deze zijn vermeld in deze CAO en het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. KPN informeert de vakorganisaties over de reorganisatieadviestrajecten binnen KPN waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, de gemoeide aantallen en de overwegingen door middel van het toezenden van de adviesaanvra(a)g(en) en een mondelinge toelichting daarop in het geval vakbonden om die toelichting verzoeken. Daarmee wordt voldaan aan de verplichting tot overleg en raadpleging zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Gelet op de in het Sociaal Plan gemaakte afspraken zien de vakorganisaties overeenkomstig artikel 5.a eerste lid Wet Melding Collectief Ontslag af van de wachttermijn, tenzij zij zich expliciet op de wachttermijn beroepen naar aanleiding van het toezenden van de informatie over de reorganisatieadviestrajecten.

1.10 Samenwerkingsverbanden en overdracht van activiteiten aan een derde

1 In het geval KPN een fusie overweegt zoals bedoeld in het SER besluit Fusiegedragsregels 2015, zal KPN bij een beslissing daarover de sociale gevolgen betrekken.
KPN zal in verband hiermee zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de OR en de medewerkers over de overwogen maatregelen informeren.
KPN zal de gevolgen van zo'n fusie en de overwogen maatregelen bespreken met de vakorganisaties en de OR.

2 Als KPN jouw werkzaamheden overdraagt aan een andere werkgever, waarbij de 'Wet overgang van ondernemingen' van toepassing is, geldt het volgende:
- je treedt automatisch in dienst van die werkgever;
- het karakter van je arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) en je KPN-dienstjaren blijven in stand;
- vaak gaat vanaf het moment van overgang het arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever gelden;
- KPN maakt in die situatie overgangsafspraken met de vakorganisaties waarbij:
  - uitgangspunt is dat het arbeidsvoorwaardenpakket bij de nieuwe werkgever op het moment van overgang gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat voor jou bij KPN geldt;
  - aanspraken op VUT en prepensioen worden gerespecteerd.

1.11 Collectieve ongevallenverzekering

KPN heeft een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten die ook voor jou geldt. De kosten voor deze verzekering zijn voor rekening van KPN.

1.12 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

KPN wil voorloper zijn op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en streeft naar een combinatie van gezond ondernemerschap en een positieve bijdrage aan mens, maatschappij en milieu. KPN wil haar medewerkers in staat stellen hieraan bij te dragen. In overleg met je manager mag je twee dagdelen per kalenderjaar besteden aan MVO-doelen zoals KPN die heeft gedefinieerd zonder dat je daar verlof voor hoeft op te nemen. De MVO-doelen die het betreft vind je op TeamKPN.

Jouw verplichtingen

1.13 Redelijke opdrachten

Je volgt redelijke opdrachten van je manager op. Dit geldt ook wanneer je ander werk moet doen dan normaal of wanneer je naar een andere locatie moet. Meestal zijn dit soort opdrachten tijdelijk. Je manager zal altijd eerst met je overleggen daarover. Je volgt ook opdrachten van je manager op om meeruren of overuren te werken.

1.14 Wonen in de buurt waar je werkt

Je manager kan het voor je werk nodig vinden dat je in de buurt van je werkplek woont. In dat geval kan je manager je verplichten om in of in de buurt van je werkplek te wonen.

1.15 Bedrijfskleding

Je draagt bedrijfskleding als je manager dat nodig vindt voor je werk. Hier zijn voor jou geen kosten aan verbonden. Je moet ervoor zorgen dat deze kleding schoon en heel blijft. De kosten voor wassen en onderhoud moet je wel zelf betalen.

1.16 Geheimhouding

In je werk kom je veel van KPN te weten. Je zult dan ook vertrouwelijk en zorgvuldig omgaan met alle vertrouwelijke bedrijfsgegevens en je mag daarvan niets met anderen delen. Het kan zijn dat KPN je voor bepaalde informatie geheimhouding oplegt. Dit geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat het vertrouwelijk is, zoals informatie van en over onze klanten of relaties. Deze geheimhoudingsverplichting geldt ook als je uit dienst bent van KPN.

1.17 Veiligheid en gezondheid

Je voorkomt in je werk gevaren voor jezelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen die KPN kent op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. En je gebruikt de door je manager voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen. Je bent niet verplicht werk te doen waarbij aan de wettelijke of bedrijfsvoorschriften over veiligheid niet is voldaan.

1.18 Nevenbezigheden

Je bespreekt eventuele nevenbezigheden vóór je indiensttreding bij KPN of voordat je met deze activiteiten begint. In MijnHR vind je een mogelijkheid om geaccordeerde nevenbezigheden op een centrale plek vast te leggen. Ook als je geen nevenbezigheden verricht, moet je dit aangeven. Je bent zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van de registratie. Op TeamKPN in deelcode 1 wordt uitgelegd welke nevenbezigheden onder de meldingsplicht vallen en welke niet.
Je manager kan nevenbezigheden helemaal of voor een deel verbieden als hij vindt dat die activiteiten:

- concurrerend zijn voor KPN, of
- in combinatie met je eigen functie (lichamelijk of psychisch) te zwaar voor je zijn, of
- schadelijk kunnen zijn voor de belangen of goede naam van KPN.

Dit is ook mogelijk nádat eenmaal toestemming tot het verrichten van nevenbezigheden gegeven is.

1.19 Onderzoek door bestuursorganen of intern onderzoek

1 Indien KPN op enigerlei wijze betrokken is/wordt bij enig verzoek en/of onderzoek door (een) bestuursorga(a)n(en) ben je als werknemer – indien KPN dat van je vraagt – verplicht om ten volle medewerking te verlenen aan dit verzoek en/of onderzoek.

2 Daarnaast ben je als werknemer verplicht om KPN onverwijld te informeren indien (een) bestuursorga(a)n(en) jou benadert/benaderen ten behoeve van enig verzoek en/of onderzoek waarbij KPN op enigerlei wijze betrokken is/wordt.

3 Bovendien ben je als werknemer verplicht om ten volle medewerking te verlenen indien KPN op eigen initiatief een intern onderzoek verricht en jou in dat verband om informatie vraagt.

4 Indien je als werknemer – door medewerking te verlenen aan het in lid 1 van dit artikel bedoelde verzoek en/of onderzoek – gegevens die onder de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 1.16 van deze CAO vallen kenbaar moet maken aan (een) bestuursorga(a)n(en), ben je verplicht om voorafgaand aan deze bekendmaking hierover in overleg te treden met KPN. KPN zal dan bepalen welke gegevens wel en welke gegevens niet kenbaar mogen worden gemaakt.

5 Indien het een verzoek en/of onderzoek betreft als bedoeld in lid 1 van dit artikel en KPN je vraagt om medewerking te verlenen aan dit verzoek en/of onderzoek, biedt KPN je te allen tijde interne ondersteuning, tenzij je je plichten voortvloeiend uit de arbeidsverhouding op grovelijke wijze hebt veronachtzaamd (bijvoorbeeld in het geval de verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zijn/worden geschonden). Als KPN dat nodig vindt, kan zij bepalen dat je in plaats daarvan of daarnaast externe ondersteuning krijgt. KPN betaalt in dat geval de kosten van die externe ondersteuning tot een door haar per geval te bepalen maximumbedrag.

6 Indien het intern onderzoek als bedoeld in lid 3 van dit artikel betreft, biedt KPN je te allen tijde interne ondersteuning, tenzij je je plichten voortvloeiend uit de arbeidsverhouding op grovelijke wijze hebt veronachtzaamd (bijvoorbeeld in het geval de verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zijn/worden geschonden). Als KPN dat nodig vindt, kan zij bepalen dat je in plaats daarvan of daarnaast externe ondersteuning krijgt. KPN betaalt in dat geval de kosten van die externe ondersteuning tot een door haar per geval te bepalen maximumbedrag.

7 De in dit artikel genoemde verplichtingen gelden tijdens de looptijd van jouw dienstverband, alsook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

1.20 Eigendom van uitvindingen en prestaties

1 KPN is de enige eigenaar van de resultaten in jouw werk en de intellectuele eigendomsrechten daarin. Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen. Dit geldt altijd, of dit nu betrekking heeft op activiteiten uitgevoerd in je werk of met gebruikmaking van aan KPN ontleende kennis of vaardigheden of om resultaten en intellectuele eigendomsrechten die betrekking hebben op KPN's bedrijfsactiviteiten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, marketingconcepten, brands/merken, bedrijfsmethoden, tekeningen, software, gegevensbestanden en geschreven stukken of gemaakte werken en dergelijke meer.

2 Je stelt KPN zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van deze resultaten. KPN kan op deze resultaten binnen en buiten Nederland industriële eigendomsrechten vestigen, zoals merken en domeinnamen, octrooien en modelrechten. Je draagt hierbij reeds deze rechten aan KPN over. Je verleent aan KPN alle medewerking bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en handhaven en uitoefenen van deze rechten. De kosten daarvan komen voor rekening van KPN.

3 Als KPN geen gebruik maakt van je behaalde resultaten, kan KPN afstand doen van het eigendomsrecht. Je kunt hierom schriftelijk verzoeken. KPN kan bepaalde voorwaarden stellen aan deze afstandsverklaring.

4 Als KPN gebruik maakt van het recht op octrooi, ontvang je daarvoor een billijke vergoeding. KPN heeft hiervoor een regeling vastgesteld (de Regeling Uitvindersbeloning voor octrooien binnen KPN) die je hierbij aanvaardt. Deze regeling wordt door KPN vastgesteld.

HOOFDSTUK 2 - De arbeidsovereenkomst

2.1 Proeftijd

Bij je indiensttreding geldt een proeftijd van twee maanden. Deze geldt voor jou en voor KPN. KPN en jij kunnen schriftelijk afspreken dat er geen proeftijd geldt. Overeenkomstig de wet geldt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 6 maanden of korter geen proeftijd en bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden tot 2 jaar geldt een proeftijd van één maand. Voor arbeidsovereenkomsten die schriftelijk zijn overeengekomen voor 1 augustus 2020 geldt voor wat betreft de proeftijd conform het bepaalde in artikel 2.1 van de KPN CAO 2019.

2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

1 KPN en jij kunnen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. Elk van deze arbeidsovereenkomsten eindigen automatisch als de periode tussen die contracten niet langer is dan zes maanden en die arbeidsovereenkomsten inclusief tussenpozen in totaal niet langer dan 24 maanden duren.

2 Was je één periode, of meerdere perioden die maximaal zes maanden zijn onderbroken, als uitzendkracht werkzaam bij KPN? En ben je aansluitend op of binnen zes maanden na zo'n uitzendperiode voor hetzelfde of soortgelijk werk in dienst getreden bij KPN met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In dat geval wordt de uitzendperiode inclusief eventuele onderbrekingen gezien als een eerste contract voor bepaalde tijd. Daarna kunnen KPN en jij nog twee contracten voor bepaalde tijd sluiten die van rechtswege eindigen. De einddatum van het laatste contract moet dan binnen 24 maanden na aanvang van de eerste uitzendperiode liggen.

3 De maximale periode gedurende welke je als uitzendkracht ononderbroken werkzaamheden voor KPN kan verrichten, bedraagt drie jaren. Na deze periode treed je in dienst bij KPN, onder de voorwaarden dat je goed functioneert en er op jouw afdeling binnen 6 maanden geen reorganisatie is voorzien, of wordt de opdracht beëindigd.
Ben je gedurende de looptijd van de KPN CAO 2020-2021 reeds langer dan drie jaar als uitzendkracht werkzaam bij KPN, dan geldt een transitiefase inclusief een aantal voorwaarden.

4 Voor uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN gelden vanaf het begin van de terbeschikkingstelling aan KPN de bepalingen uit deze CAO met betrekking tot:
- salaris en salarisverhoging,
- overwerkvergoeding en werktijdentoeslag,
- reiskostenvergoeding, en
- toeslag voor wachttijd en toeslag voor reistijd mobiel werkenden.

KPN verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten voor wat betreft deze drie arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in deze CAO staat.

5 Voor uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN gelden vanaf het begin van de terbeschikkingstelling aan KPN de bepalingen uit deze CAO met betrekking tot:
- KPN plan, of
- KPN Salesplan.

6 Uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN kunnen vanaf het begin van de terbeschikkingstelling gebruik maken van de Duurzame Inzetbaarheid instrumenten zoals bedoeld in de artikelen 7.5 lid 1 en lid 4, 7.6 lid 1, 7.7, 7.8 lid 1 en 2, 7.9 lid 1 en 2, 7.12 en 7.14, een en ander zoals in deze artikelen beschreven.

2.3 Einde arbeidsovereenkomst

1 Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
Deze eindigt automatisch na afloop van de afgesproken periode. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door jou of door KPN beëindigd worden door schriftelijke opzegging. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn met als minimum een maand en valt het einde van je arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.

2 Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Dan geldt de wettelijke opzegtermijn. Je vindt informatie hierover op TeamKPN. Daarop staat ook een overgangsregeling op basis van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.

3 Hoe zit het met de beëindiging als je met pensioen gaat?
Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch per de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij je eerder met pensioen gaat. In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand voor de maand waarin je met pensioen gaat.

4 Ben je langdurig ziek en kan je daardoor niet meer werken bij KPN?
KPN zal je arbeidsovereenkomst twee jaar nadat je arbeidsongeschikt bent geworden, beëindigen. Zou je een half jaar na je uitdiensttreding je 25- of 40-jarig dienstjubileum hebben gevierd? In dat geval kan je schriftelijk aan je manager vragen om je uitdiensttreding uit te stellen tot direct na je jubileumdatum.

2.4 Disciplinaire maatregelen

1 Je houdt je aan de regels van je arbeidsovereenkomst, de KPN Bedrijfscode en deelcodes die je kunt vinden op TeamKPN en eventuele aanvullende gedragscodes, huis- en vestigingsregels, procedures en instructies die voor jou gelden. Je manager kan een disciplinaire maatregel nemen als je deze regels niet nakomt.

2 Die maatregel kan zijn:
- a. een waarschuwing of berisping;
- b. een schorsing; dit kan met inhouding van maximaal 50% van je maandinkomen. Je kunt maximaal 3 dagen worden geschorst;
- c. een ontheffing uit je functie, tijdelijk of blijvend en/of een indeling in een lagere functie. In dat laatste geval kan je manager besluiten om je in een lagere salarisschaal in te delen;
- d. ontslag.

3 Je manager kan ook een disciplinaire maatregel nemen als je je niet houdt aan de wettelijke re-integratieverplichtingen en de KPN regels bij verzuim die je eveneens op TeamKPN vindt. Dit kan, los van de loonsancties zoals bedoeld in artikel 7:629 BW (loonopschorting of loonstopzetting*),* een van de volgende maatregelen zijn:
- a. een schriftelijke waarschuwing;
- b. beperking van de doorbetaling van je maandinkomen tijdens ziekte tot het wettelijke minimum;
- c. ontslag als je ook ná inhouding van je maandinkomen, je onvoldoende inspant voor je re-integratie.

4 KPN zal je mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren als uit een onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel tegen je onjuist is. Bij schorsing kent KPN dan je eventueel niet genoten salaris over deze dagen alsnog toe.

HOOFDSTUK 3 - Arbeidsduur, vakantie en verlof

Arbeidsduur

3.1 Werktijden, pauzetijd en rusttijden

De arbeidstijdenwetgeving geldt alleen indien deze op jou van toepassing is. Waar de arbeidstijdenwetgeving op je van toepassing is, wijkt KPN op een aantal hierna te noemen punten af van de regels in deze wetgeving.

Werktijden:

a. Je werkt per dag maximaal 10,5 uren, maximaal gemiddeld per 4 weken 50 uren per week en maximaal per 16 weken gemiddeld 46 uren per week.

Nachtdienst:

a. in een nachtdienst werk je geheel of voor een deel tussen 0.00 en 6.00 uur;
b. tijdens een nachtdienst werk je maximaal 9 uren;
c. je mag maximaal 6 nachtdiensten achter elkaar werken;
d. in 13 achtereenvolgende weken mag je maximaal 25 nachtdiensten werken. Houdt je werk echter op vóór 2.00 uur 's nachts, dan mag je in die periode van 13 weken maximaal 52 nachtdiensten werken.

Pauze:

a. bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uren geldt een pauze van minimaal 30 minuten. De pauze bedraagt 45 minuten bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 8 uren;
b. pauzetijd is eigen tijd, behalve als je manager anders beslist;
c. pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 6.00 uur zijn werktijd, als van die werktijd minstens 3,5 uren vallen tussen 0.00 en 6.00 uur;
d. je pauze kan achterwege blijven. Dit gebeurt als je werk tijdens die pauze niet door een andere medewerker kan worden gedaan. Voorts kan er geen pauze zijn als je voor je werkzaamheden voortdurend bereikbaar moet zijn;
e. Ben je ingedeeld in hoofdstuk Klantexpert en ben je ingedeeld in een roulerend rooster? In aanvulling op bovenstaande geldt dat je bij een dienst van 4 uur recht hebt op 15 minuten betaalde pauze waarvan minimaal 10 minuten aaneengesloten ingeroosterd. Ook geldt in dat geval dat je bij een dienst van 5 uur recht hebt op 20 minuten betaalde pauze. Je manager zorgt er voor dat je niet te veel belast wordt doordat je langdurig achter een beeldscherm werkt. Je krijgt voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging;
f. Het bepaalde onder e. is niet op jou van toepassing als je per 1 november 2014 bent ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert, voor die datum was ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen en bent of wordt ingedeeld in een roulerend rooster. In dat geval is het gestelde onder alleen a. tot en met d. op jou van toepassing.

Stand-by-dienst:

a. Per periode van 4 weken kun je maximaal 1 keer worden ingeroosterd voor een aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren. Per jaar kun je in afwijking van het hiervoor genoemde voor 1 extra aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren worden ingeroosterd. Je kunt per jaar dus maximaal voor 14 stand-by-diensten van aaneengesloten 7 maal 24 uren worden ingeroosterd.
b. Was in de periode tot 1 januari 2017 de stand-by regeling zoals bedoeld in artikel 4.11 lid 11 KPN CAO 2016-2017 op jou van toepassing? Dan kan het zo zijn dat van het voorgaande wordt afgeweken, waarbij geldt dat diezelfde afwijkingen ook na 1 januari 2017 voor jou aan de orde kunnen zijn. Hetzelfde geldt als je na 1 januari 2017 in dienst treedt en werkzaam bent op een afdeling waar tot 1 januari 2017 de stand-by regeling zoals bedoeld in artikel 4.11 KPN CAO 2016-2017 werd toegepast.
c. Werk je bij TDO SP P&TDC iTV of TDO SP B2B Media, dan kan je maximaal eenmaal per periode van 3 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in stand-by-dienst worden ingeroosterd.

3.2 Zon- en feestdagen

1 Op zon- en feestdagen hoef je niet te werken, behalve als je werk moet worden uitgevoerd en je manager dit met je afspreekt. Daarnaast kunnen er bijzondere omstandigheden zijn, waardoor ook op zon- en feestdagen moet worden gewerkt.

2 Feestdagen zijn:
- beide paasdagen;
- beide pinksterdagen;
- Hemelvaartsdag;
- 24 december vanaf 18.00 uur en beide kerstdagen;
- oudejaarsavond vanaf 18.00 uur en nieuwjaarsdag;
- de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd;
- in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.

3 Je werkt alleen op zondag, als je daar zelf mee instemt. Je werkt dan maximaal op 13 zondagen in een periode van 6 maanden. Zondagen waarop je 2 uur of minder bent ingeroosterd, tellen hierbij niet mee.

4 Je kunt je manager verzoeken om meer zondagen te mogen werken dan het maximum aantal zoals vermeld in lid 3. In alle gevallen geldt, dat je per periode van 12 maanden op ten minste 13 zondagen in het geheel niet wordt ingeroosterd. Indien de voor jou geldende arbeidsduur minimaal 20 uur per week bedraagt, wordt je rooster daarbij zodanig vastgesteld, dat je per periode van 12 maanden in ten minste 13 weekenden in het geheel niet wordt ingeroosterd.

5 Werk je normaliter op maandag t/m vrijdag en is er op een van die dagen een feestdag, dan betaalt KPN je maandinkomen over die feestdag door.

3.3 Vaststellen van werktijden (hoofdregel)

1 Je manager stelt vast wanneer je werkt. Je werktijden worden vastgelegd in roosters, vastgesteld door je manager. In het rooster staat welke werktijden er voor jou en voor je collega's gelden. Je manager probeert je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkpatroon.

2 Roosters worden vastgesteld voor een tijdvak van 3, 6 of 12 maanden. In overleg met de OR kan van deze tijdvakken worden afgeweken.

3 Je bent minimaal 28 dagen van tevoren ingelicht over je rooster. In overleg met de OR kan van deze termijn worden afgeweken.

4 Als je volgens het model "Het Nieuwe Leven & Werken" werkt, gelden andere bepalingen die je vindt in artikel 7.19.

5 In overleg met de OR kan voor specifieke groepen medewerkers, werkzaam in een rooster, vanaf 1 juli 2020 de Jaarurensystematiek (JUS) worden toegepast.

6 Ben je ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en ben je ingedeeld in een roulerend rooster? De leden 2 tot en met 4 van dit artikel zijn dan niet op jou van toepassing. Wel is het zo dat je manager de arbeidstijd opnieuw kan vaststellen als de omstandigheden wijzigen. Het voorgaande uit dit lid is niet op jou van toepassing als je per 1 november 2014 bent ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert, voor die datum was ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen en bent ingedeeld in een roulerend rooster. In dat geval zijn de leden 2 tot en met 4 wel op jou van toepassing.

3.4 Werktijden en werkdruk

1 Je manager houdt bij het vaststellen van werktijden, voor zover dit redelijkerwijs kan, zo veel mogelijk rekening met je persoonlijke situatie voor zover jij je manager daarom hebt verzocht. Kan je manager geen rekening houden met je verzoek, dan zal hij je hierover persoonlijk informeren.

2 Onder het vaststellen van werktijden wordt onder andere verstaan het vaststellen van roosters, het inplannen van stand-by-diensten, het werken op onregelmatige tijdstippen en overwerk.

3 Je persoonlijke situatie kan onder andere betrekking hebben op je leeftijd of levensfase, je thuissituatie, waarbij te denken valt aan zorgtaken voor kinderen en zorgtaken voor de van jou afhankelijke familieleden, je gezondheid of eventuele (fysieke) beperkingen en op eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die jij hebt.

4 Indien je van mening bent dat je manager onterecht geen rekening heeft gehouden met je persoonlijke situatie of onzorgvuldig met je verzoek is omgegaan, kun je dit besluit laten toetsen door een onafhankelijke Senior HR Lead. De regeling hiervoor, “De rol van HR bij een discretionaire bevoegdheid van een manager”, vind je op TeamKPN. Ben je het hierna nog niet eens met de gevolgde procedure, dan kun je je richten tot de Klachtencommissie op basis van artikel 1.6 van deze CAO.

3.5 Rol van de OR

In overleg met de OR kan KPN:
- de werktijdregeling, waaronder toepassing van de Jaarurensystematiek (JUS), vaststellen, wijzigen of intrekken;
- regels vaststellen voor de tijd waarin bepaalde werkzaamheden in een functie maximaal mogen worden verricht;
- naar aanleiding van bijzondere omstandigheden afspreken dat er op zon- en feestdagen wordt gewerkt;
- de termijn voor het bekendmaken van een rooster verkorten.

Vakantie en verlof

3.6 Opbouw van vakantie

1 Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Het totale aantal vakantiedagen dat je opbouwt bedraagt bij een fulltime dienstverband 26 dagen per jaar. Deze vakantiedagen bestaan uit:
   - Wettelijke vakantie-uren: 4 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week.
   - Bovenwettelijke vakantie-uren CAO budget: 1 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week.
   - Bovenwettelijke vakantie-uren CAO 2020-2021: 1/5 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week.
   - In geval van keuzetijd: Bovenwettelijke vakantie-uren over keuzetijd uren

2 Daarnaast kan je vakantie-uren kopen. Mits je verlofsaldo niet boven de 240 uur uitkomt kun je op jaarbasis:
   - 1 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week aan extra vakantie-uren kopen zonder toestemming van je manager (voor fulltime medewerkers 5 dagen verlof per jaar).
   - 3 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week aan extra vakantie-uren kopen met toestemming van je manager (voor fulltime medewerkers 15 dagen extra verlof per jaar)

   Eén vakantie-uur kost 1,15 maal het voor jou geldende salaris per uur.
   Het totale aantal vakantie-uren dat je op jaarbasis (gebaseerd op een fulltime dienstverband) kunt verkrijgen ziet er dan als volgt uit:

	Bij een 37-urige werkweek	**Bij een 40-urige werkweek**	**Bij een 37-urige werkweek en 3 uur keuzetijd**
Wettelijk vakantie-uren	148 uur	160 uur	148 uur
Bovenwettelijke vakantie-uren CAO budget	37 uur	40 uur	40 uur
Bovenwettelijke vakantie-uren CAO 2020-2021	7,4 uur	8 uur	8 uur
Bovenwettelijke vakantie-uren over keuzetijd uren			12 uur
Totaal wettelijk en bovenwettelijke vakantie-uren	*185 uur*	*208 uur*	*208 uur*
Te kopen extra vakantie-uren zonder toestemming (saldo < 240 uur)	37 uur	40 uur	40 uur
Te kopen extra vakantie-uren met toestemming	111 uur	120 uur	120 uur
Totaal te kopen extra vakantie-uren	*148 uur*	*160 uur*	*160 uur*
Totaal wettelijk en bovenwettelijke vakantie-uren (inclusief) extra te kopen vakantie-uren	***333 uur***	***368 uur***	***368 uur***
Aantal weken	*9 weken en 1 dag*	*9 weken en 1 dag*	*9 weken en 1 dag*

Het maximaal te verkrijgen aantal vakantie-uren per kalenderjaar is dus 9 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week plus 1 dag (op fulltime basis)

3 De onder lid 1 opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren CAO Budget kan je per maand verkopen. Per uur ontvang je hiervoor 1,15 maal het voor jou geldende salaris per uur.

4 Niet-opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren CAO Budget, als bedoeld in lid 1, worden in december van het lopende kalender jaar aan jou uitbetaald. Per uur ontvang je hiervoor 1,15 maal het voor jou geldende salaris per uur.

5 Andere vakantie-uren dan de bovenwettelijke vakantie-uren CAO Budget kunnen niet verkocht worden. Dit geldt ook voor vakantie-uren die voortkomen uit vakantierechten vanuit overgangsafspraken.

6 Treed je in de loop van het kalenderjaar in dienst? KPN stelt dan je opbouw vast naar evenredigheid van het aantal uren dat je opbouwt over een volledig kalenderjaar.

7 Treed je in de loop van een jaar uit dienst? KPN kijkt dan naar de tijd die je in dat jaar in dienst bent geweest. Je vakantieopbouw wordt dan naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden van het dienstverband vastgesteld. Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 2 maanden heeft geduurd, stelt KPN je vakantieopbouw vast aan de hand van het aantal dagen dat je precies bij KPN in dienst bent geweest.

3.7 Opnemen van vakantie

1 Je dient je aanvraag voor het opnemen van vakantie in via MijnHR. Je geeft daarbij het begin en het einde van je vakantie aan. Je manager moet je aanvraag goedkeuren. Hij kan alleen van je wensen afwijken als er sprake is van zogeheten gewichtige redenen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een noodzakelijke minimale bezetting op je afdeling of bijzondere omstandigheden die niet zijn te voorzien.

2 KPN kan in overleg met de OR bepaalde dagen als vakantiedagen aanmerken die voor iedereen of voor grote groepen personeel gelden.

3 Vakantie wordt opgenomen in uren. Je vakantietegoed wordt verminderd met het aantal uren dat je op je vakantiedag had moeten werken.

4 KPN kan verdere voorwaarden stellen aan de manier waarop je je vakantie opneemt. Waar van toepassing vindt goedkeuring van je vakantieaanvraag plaats aan de hand van een met de OR afgesproken reglement. Kan dit niet, dan zoekt je manager samen met jou naar een oplossing.

5 Tijdens je vakantie betaalt KPN aan jou je maandinkomen, toeslag CAO Budget en de eventuele persoonlijke toeslag(en) die je ontvangt wegens de verhoging van je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 en per 1 januari 2011.

6 Als je tijdens je vakantie arbeidsongeschikt raakt maar wel recht hebt op doorbetaling van je maandinkomen, worden de dagen dat je tijdens die vakantie ziek bent niet in mindering gebracht op je vakantietegoed. Je moet dan wel kunnen aantonen dat je in je vakantie ziek was, bijvoorbeeld met een verklaring van een arts.

7 Treed je in de loop van het kalenderjaar uit dienst? Je manager stelt dan je tegoed of je tekort aan vakantie vast. Heb je een tekort, dan wordt dit verrekend bij de eindafrekening. Heb je een tegoed, dan overlegt je manager met je of dit tegoed bij de eindafrekening wordt verrekend, of dat je de resterende vakantie nog vóór het ontslag opneemt.

8 Je kunt een vakantiedag opnemen voor de viering van een niet-christelijke feestdag. In dat geval geldt wat in lid 1 van dit artikel staat.

3.8 Buitengewoon verlof

1 Je krijgt buitengewoon verlof in de volgende situaties:
- vier dagen bij het overlijden van je echtgeno(o)t(e), van een van je ouders, stiefouders of schoonouders, van je kind, stiefkind of aangehuwd kind, of
- twee dagen verlof bij het overlijden van je broer of zuster, de broer of zuster van je echtgeno(o)t(e), je eigen grootouders of de grootouders van je echtgeno(o)t(e), of van je kleinkind.

KPN betaalt je maandinkomen door over deze dagen, evenals de toeslag CAO Budget en de persoonlijke toeslag(en) die je ontvangt wegens de verhoging van je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 en per 1 januari 2011.

2 Kan je voor andere zaken ook buitengewoon verlof krijgen? Ja, dit kan. Je vraagt dit dan aan bij je manager. Je manager bepaalt of je dit verlof krijgt en welke voorwaarden dan gelden. Hij beslist ook of over de periode van dit verlof je maandinkomen wordt doorbetaald.

3 Ben je niet gehuwd, maar woon je samen met een levenspartner? In dat geval wordt die levenspartner voor het toekennen van buitengewoon verlof gelijkgesteld met een echtgeno(o)t(e). Je moet dit samenwonen echter wel vooraf schriftelijk aan je manager hebben gemeld.

4 Je kunt ook aanspraak maken op buitengewoon verlof dat in de wet is geregeld. Bijvoorbeeld op het verlof dat in de Wet arbeid en zorg staat, zoals zwangerschap- en bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof of adoptieverlof. KPN zal over de tijd dat je zwangerschap- of bevallingsverlof hebt je maandinkomen doorbetalen. Je maandinkomen wordt verminderd met de uitkering die je eventueel op grond van de Wet arbeid en zorg kunt ontvangen. Bij aanvullend geboorteverlof ontvang je 70% van je dagloon.

5 Als je buitengewoon verlof hebt in verband met het overlijden van een familielid en dat verlof samenvalt met vakantie, wordt die tijd niet afgeschreven van je vakantietegoed.

3.9 Ouderschapsverlof

1 Je hebt recht op ouderschapsverlof als je voldoet aan bepaalde voorwaarden. Je vindt deze in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg. Ouderschapsverlof bij KPN houdt in dat in een aaneengesloten periode van 52 weken voor de helft van de tijd die je per week werkt ouderschapsverlof kunt krijgen. Bijvoorbeeld: je werkt normaal 32 uur per week. Bij ouderschapsverlof hoef je dan een jaar lang maar 16 uur per week te werken.

2 Met toestemming van je manager mag je je maximale budget op een andere manier besteden. In het voorbeeld hiervoor bedraagt het budget 52 weken x 16 uur = 832 uur. Je kunt er dan voor kiezen om 26 weken volledig ouderschapsverlof te hebben (26 x 32 uur = 832 uur). Maar je kunt ook kiezen om bijvoorbeeld 2 jaar lang 8 uur per week ouderschapsverlof te genieten. Op deze manier kan je de periode van het verlof verlengen. Er gelden echter twee grenzen:
   - ouderschapsverlof stopt op het moment dat je kind 8 jaar wordt, en
   - als je ervoor kiest om met ouderschapsverlof 36 uur per week te werken, dan wordt je werkweek verdeeld over vijf werkdagen.

   Je manager kan een andere besteding van je budget alleen weigeren, als daarmee het bedrijfsbelang in het gedrang komt.

3 Je meldt bij je manager schriftelijk je wens om ouderschapsverlof te nemen. Je doet dit ten minste 2 maanden voordat het verlof begint. Daarbij geef je aan hoe lang je ouderschapsverlof wilt, het aantal uren per week, en op welke dagen en uren je dit verlof wilt nemen. Je kunt het moment van begin en van einde van het verlof laten afhangen van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of de aanvang van de verzorging van je kind.
   Je manager kan de dagen en uren waarop je ouderschapsverlof wilt nemen wijzigen. Dit kan alleen als daar belangrijke redenen voor zijn en na overleg met je. Een belangrijke reden is bijvoorbeeld dat andere medewerkers in dezelfde periode op dezelfde tijdstippen ook ouderschapsverlof willen opnemen. Je manager kan de spreiding van de uren over de week wijzigen tot vier weken voor het begin van het verlof.

4 Tijdens het ouderschapsverlof word je beschouwd als deeltijdwerknemer. Alle arbeidsvoorwaarden, waaronder het maandinkomen, worden dus naar evenredigheid toegekend. Je pensioenopbouw blijft wel gelijk: je bouwt evenveel pensioen op als wanneer je niet met ouderschapsverlof zou gaan. Dit geldt niet voor de pensioenopbouw over eventuele Keuzetijd uren, deze opbouw wordt niet voortgezet tijdens ouderschapsverlof.

5 De periode van ouderschapsverlof telt volledig mee voor het bepalen van je diensttijd.

6 KPN betaalt de kosten van een studie die je tijdens je ouderschapsverlof in het belang van KPN volgt. Voorwaarde hierbij is, dat je de studie met succes afrondt.

3.10 Levensloopverlof

KPN heeft een collectief contract met twee verzekeringsbedrijven gesloten voor het sparen van levensloopverlof. Op TeamKPN kun je lezen of je het saldo kunt aanwenden voor doelen als bedoeld in Bijlage 3. Ook kun je er informatie vinden over de wijze waarop je kunt opnemen.

3.11 Sabbatical leave

1 Als je minstens 36 maanden aaneengesloten in dienst bent van KPN, heb je recht op sabbatical leave. Sabbatical leave is een periode waarin je volledig onbetaald verlof hebt. Een periode van sabbatical leave duurt maximaal zes maanden en wordt vooraf vastgelegd in goed overleg tussen medewerker en manager. De periode tussen twee periodes van sabbatical leave duurt ten minste 36 maanden.

2 Je arbeidsovereenkomst met KPN blijft tijdens de sabbatical leave in stand. KPN plaatst je na de periode van sabbatical leave in je eigen functie mits die periode niet langer heeft geduurd dan zes maanden. Dit is niet het geval als je tijdens je sabbatical leave de mededeling hebt ontvangen zoals bedoeld in artikel 4.2 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 (de mededeling boventalligheid). Je bent dan boventallig per de einddatum van het sabbatical leave of zoveel later als de boventalligheid ingaat.

3 Je dient tijdens de periode van sabbatical leave bereikbaar te zijn voor het ontvangen van informatie over reorganisaties die relevant voor jouw arbeidsovereenkomst met KPN zijn. Jij en je manager maken afspraken over jouw bereikbaarheid.

4 Tijdens de sabbatical leave zijn geen premies door KPN of door jou verschuldigd. Als er loon of loonbestanddelen tijdens de periode van sabbatical leave worden uitbetaald, brengt KPN de hierover verschuldigde werknemerspremies voor rekening van jou, zoals dat ook het geval zou zijn geweest als je geen gebruik zou hebben gemaakt van sabbatical leave.

5 Als je recht hebt op betalingen die gebaseerd worden op een gewerkte periode, zoals variabele beloning, dan telt de periode van sabbatical leave niet mee bij de vaststelling van de hoogte van het bedrag. De eventuele betaling zal naar rato van de gewerkte periode zijn.

6 De collectieve ongevallenverzekering zoals bedoeld in artikel 1.11 blijft gedurende de sabbatical leave van kracht.

7 Er vindt geen vakantieopbouw plaats tijdens de periode van sabbatical leave.

8 Tijdens de periode van sabbatical leave heb je geen recht op toelagen, toeslagen en vergoedingen, waaronder de tegemoetkoming reiskosten woning-werk (artikel 6.2), telefoonkosten (artikel 6.5 en de bedrijfsregelingen) en overige (on)kostenvergoedingen.

9 Op jouw verzoek en voor jouw rekening kan de pensioenregeling worden voortgezet. Dit betekent dat gedurende deze periode zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel voor jouw rekening zijn. Als je hiervoor kiest worden de excedentverzekering en de ANW-hiaat verzekering automatisch voortgezet. Deze twee verzekeringen kunnen niet voortgezet worden als je besluit de pensioenregeling niet voort te zetten. In het pensioenreglement is bepaald dat - ongeacht voortzetting van de pensioenregeling - het recht op partnerpensioen gedurende een periode van onbetaald verlof blijft bestaan. Voor de WIA-Bodem- en WGA-gatverzekering geldt dat je tijdens de periode van sabbatical leave verzekerd bent zolang er sprake is van een dienstverband tenzij je een afstandsverklaring hebt ingevuld. Zolang jouw inkomen nihil is, ben je gedurende de periode van sabbatical leave geen premie verschuldigd voor de WIA-Bodem- en WGA-gatverzekering.

10 Als je van KPN bedrijfseigendommen in bruikleen hebt gekregen, zoals een bedrijfs- of leaseauto, mobiele telefoon of notebook/laptop, dien je die op het moment van ingang van de periode van sabbatical leave te hebben geretourneerd aan KPN. Tijdens je sabbatical leave kun je geen gebruik maken van die bedrijfseigendommen.

11 In geval je overlijdt tijdens de periode van sabbatical leave, keert KPN de overlijdensuitkering uit zoals beschreven in artikel 5.8 van deze CAO op basis van het maandinkomen dat je had in de maand voorafgaand aan de periode van sabbatical leave.

HOOFDSTUK 4 – Beloningen

Salaris

4.1 Waar vind je de afspraken over beloningen?

Afspraken over je vaste en variabele beloning vind je in de hoofdstukken 8 tot en met 13. In dit hoofdstuk tref je alleen afspraken aan die voor alle medewerkers gelden. Dit ongeacht in welk hoofdstuk je bent ingedeeld (Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting).

4.2 Uitbetaling van je maandinkomen

Je ontvangt je maandinkomen uiterlijk de 23e van de kalendermaand op de bankrekening die jij aan KPN hebt opgegeven.

4.3 Salarisvaststelling

1 Je salaris wordt gebaseerd op de voor jou geldende salaristabel (zie hoofdstukken 8 tot en met 13). Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is.

2 Voor het vaststellen van het niveau van je functie wordt gebruik gemaakt van de Hay-methodiek als functiewaarderingssysteem.

3 KPN heeft een CAO-functiehuis dat bestaat uit standaardfuncties. Je manager bepaalt welke standaardfunctie past bij de inhoud van je werk. Je hebt een standaardfunctie die is gewaardeerd. Je manager geeft ook aan welke salarisschaal bij je functie hoort.

4 KPN kent een functie-indelingsprocedure die geldt bij functie-indelingsvragen voor groepen functies en/of groepen medewerkers. Deze procedure is afgesproken in overleg met (een delegatie van) de COR en de vakorganisaties en wordt weergegeven op TeamKPN. De Functie Commissie maakt onderdeel uit van deze procedure en brengt advies uit bij dergelijke functie-indelingsvragen.

5 Verandert de inhoud van je functie, dan brengt de Functie Commissie op verzoek een advies uit op basis waarvan je manager bepaalt op welke standaardfunctie je functie wordt ingedeeld en of je als gevolg daarvan al dan niet in dezelfde schaal blijft. In geval van een wijziging van je schaal motiveert je manager dit besluit schriftelijk.

6 Vind je dat de kern van je werk niet past bij de standaardfunctie en dat jouw werkpakket niet in de juiste schaal is ingedeeld? Bespreek dit dan eerst met je manager. Je manager neemt hierna een besluit en laat je dat schriftelijk weten. Ben je het hier niet mee eens dan kun je een klacht indienen bij de klachtencommissie in lijn met de KPN regels voor klachten. De KPN regels voor klachten zijn vastgelegd op TeamKPN.

7 KPN, vakorganisaties en (een delegatie van) de COR hebben in gezamenlijke dialoog een plan van aanpak ‘Functiehuis actualisatie’ opgesteld. Dit plan van aanpak is door voornoemde partijen akkoord bevonden. KPN zal in lijn met dit plan van aanpak invulling geven aan artikel 4.3 lid 8 en 9.

8 KPN heeft gedurende de looptijd van de vorige CAO de tekst van het KPN CAO Functiehuis geactualiseerd. In deze CAO periode zullen de referentiefuncties in overleg met de vakorganisaties opnieuw worden vastgesteld. De referentiefuncties worden weergegeven op TeamKPN. De referentiefuncties zullen structureel worden getoetst en herijkt door KPN en hierover zal op vergelijkbare wijze worden overlegd met vakorganisaties.

9 KPN zal in de periode aansluitend op de actualisatie van het KPN CAO Functiehuis, zoals benoemd in lid 8, collectief, je werkpakket en die van je collega’s gefaseerd (her)indelen op de standaardfuncties van het geactualiseerde Functiehuis met bijbehorende salarisschaal. Dit kan betekenen dat je in een gelijke, lagere of hogere schaal wordt ingedeeld. KPN zal ten behoeve van de indeling van je individuele werkpakket, in lijn met het door de vakorganisaties en de COR van KPN geaccordeerde ‘plan van aanpak Functiehuis actualisatie’ een indelingshandleiding opstellen.

10 KPN kent een bezwarenprocedure. Hierbij kan je bezwaar maken tegen de indeling van je individuele werkpakket op de gekozen standaardfunctie in het *geactualiseerde* KPN CAO Functiehuis met bijbehorende salarisschaal. De bezwarenprocedure vind je in Bijlage 5. De bezwarencommissie voor de uitvoering van deze bezwarenprocedure wordt ingericht gelijktijdig met de Functiehuis actualisatie zoals omschreven in lid 8 en wordt van kracht gelijk

met de implementatie van het geactualiseerde KPN CAO functiehuis zoals omschreven in lid 9. De KPN regels voor klachten zullen alsdan in lijn hiermee worden aangepast.

11 In afwijking van lid 6 geldt dat, na de periode van functiehuisactualisatie zoals genoemd in lid 9, wanneer je vindt dat de kern van je werk niet past bij de standaardfunctie en dat jouw werkpakket niet in de juiste schaal is ingedeeld, je bezwaar kan indienen conform de bezwarenprocedure als genoemd in lid 10 en vastgelegd in Bijlage 5.

12 Bij overgang naar een lagere schaal (als in dit artikel bedoeld) als gevolg van een inhoudelijke wijziging in je werkpakket of als gevolg van (her)indeling van je werkpakket op een standaardfunctie houd je 18 maanden de oude salarisschaal. Na 18 maanden volgt inpassing in de lagere schaal. Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe (lagere) salarisschaal dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende salaris betaald als een herplaatsingstoelage. Had je al een RSP boven de 100% dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende maandsalaris betaald als een herplaatsingstoelage. In alle gevallen vermindert KPN de herplaatsingstoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris. Dit lid heeft een standaardkarakter.

13 In afwijking van lid 12 geldt dat na de periode genoemd in lid 9, de (her)indeling van je werkpakket in het geactualiseerde KPN CAO Functiehuis, de termijn van 18 maanden zoals genoemd in lid 12 gewijzigd wordt naar 24 maanden.

14 Bij een overgang naar een hogere schaal wordt voor het vaststellen van je salarisverhoging uitgegaan van het verschil tussen het beginsalaris van de oude en de nieuwe schaal. De verhoging bedraagt de helft van dit verschil.

15 In het geval je werkpakket is ingedeeld in een lagere schaal als gevolg van een herindeling van je werkpakket op een standaardfunctie als bedoeld in lid 9 geldt de herplaatsingstoelage uitsluitend in die situatie ook als berekeningsgrondslag voor het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021.

16 Binnen de salarisschaal krijg je een salaris dat past bij je ervaring en bij de wijze waarop je functioneert. De bedragen in de salarisschalen zijn bruto bedragen per maand. Deze bedragen gelden voor een voltijdwerknemer. Als je in deeltijd werkt gelden bedragen naar evenredigheid.

17 Het kan zijn dat je nog niet over voldoende ervaring beschikt om je functie volledig uit te oefenen. Als dat zo is mag je manager je voor een periode van maximaal 6 maanden indelen in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die hoort bij het niveau van je functie.

18 Heb je een herplaatsingstoelage en word je geplaatst op een functie met een hoger schaalniveau dat gelijk is aan het schaalniveau van de functie waaruit de herplaatsingstoelage is ontstaan? In dat geval vindt de inpassing in de schaal van je nieuwe functie op een zodanig niveau plaats, dat de herplaatsingstoelage daarmee komt te vervallen.

19 Als je als gevolg van een harmonisatie wordt ingepast in de KPN-salarisschalen en je salaris dat het resultaat is van de harmonisatie uitkomt onder het beginsalaris van de betreffende schaal, dan kan in het betreffende harmonisatieprotocol worden afgeweken van het bepaalde in de leden 1 en 16.

20 Kom je in dienst van KPN en val je op het moment van indiensttreding onder het Young Talent Program en heb je een afgeronde HBO/WO-opleiding? In afwijking van de eerste volzin van lid 16 bedraagt je startsalaris dan 80% van het normsalaris van schaal 9 van het hoofdstuk waarin je bij indiensttreding op basis van je werkzaamheden door KPN wordt ingedeeld.

4.4 Vakantie-uitkering

Je hebt geen aanspraak op een separate vakantie-uitkering. Deze is onderdeel van de toeslag CAO Budget. Je hebt ook geen aanspraak op een separate vakantie-uitkering over werktijdentoeslagen, overwerktoeslag, stand-by toeslagen en/of JUS-toeslag. Deze is onderdeel van deze toeslagen.

4.5 Toeslag CAO Budget

Je ontvangt een toeslag (CAO Budget) van 10,5% van je bruto maandsalaris. Deze toeslag kun je laten uitbetalen of besteden aan een aantal doelen. Je leest meer over deze toeslag in Bijlage 2.

Opmerking: Indien in de paragrafen 4.6 t/m 4.15,4.18 en 4.21 wordt gesproken over '1 juli 2020', wordt gedoeld op '1 juli 2020 of zoveel later als noodzakelijk'. Omwille van de leesbaarheid is voor de verkorte weergave gekozen.

4.6 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) – tot 1 juli 2020

1 Je kunt in aanmerking komen voor een toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen als:
   a. je bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10, en;
   b. je regelmatig op ongebruikelijke tijdstippen werkt, en;
   c. er geen sprake is van overwerk.

2 De hoogte van de toelage is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt. Zie de tabel hieronder.

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

(*) Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur of tussen 19.00 en 22.00 uur? Je krijgt dan alleen een toelage als je werk begint voor 6.00 uur of eindigt na 20.00 uur.

3 Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan gelden andere percentages. De toelage wordt dan berekend op basis van onderstaande tabel:

Uren:	**0.00-6.00**	**6.00-8.00 (*)**	**8.00-14.00**	**14.00-18.00**	**18.00-22.00 (*)**	**22.00-24.00**
Maandag t/m vrijdag:	37%	19%	-	-	19%	37%
Zaterdag:	37%	37%	-	24%	37%	37%
Zondag:	94%	94%	94%	94%	94%	94%

(*) Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur of tussen 18.00 en 22.00 uur? Je krijgt dan alleen een toelage als je werk begint voor 6.00 uur of eindigt na 19.00 uur.

4 Je krijgt de toelage alleen over de uren die je echt hebt gewerkt.

5 In afwijking van lid 4 krijg je de toelage ook over opgenomen (wettelijke en bovenwettelijke) vakantie-uren, in de vorm van een jaarlijkse nabetaling. KPN betaalt jaarlijks - na afloop van het kalenderjaar en vóór 1 april van het daaropvolgende kalanderjaar - de toelage over de opgenomen vakantie-uren uit, op basis van de gemiddelde uitbetaalde Tot. in het voorgaande kalenderjaar.

6 In afwijking van lid 4 geldt, dat als je arbeidsongeschikt bent, je de toelage ontvangt die je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Is niet vast te stellen hoeveel dit is, dan wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden voor je arbeidsongeschiktheid. Soms levert een periode van 3 maanden geen redelijke uitkomst op. In dat geval wordt uitgegaan van een periode van 12 maanden.

7 Tot. wordt nog maximaal 6 maanden doorbetaald in het geval je in opdracht en in het belang van KPN tijdelijk ander werk verricht waaraan geen of minder Tot. is verbonden. Dit geldt ook voor het volgen van een functieopleiding. De hoogte van de Tot. is gelijk aan de Tot. die je in je 'eigen' rooster zou hebben ontvangen. Kan KPN dit niet vaststellen, dan geldt per maand de gemiddelde Tot. per maand over de laatste 3 maanden voordat je tijdelijk ander werk bent gaan doen.

8 KPN verhoogt het volgens deze bepaling berekende Tot.-bedrag bij de betaling met 8%.

9 Ben je ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en ben je ingedeeld in een roulerend rooster en was je niet voor 1 november 2014 ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen? Dan gelden de leden 2, 3 en 8 niet voor jou; in plaats daarvan geldt onderstaande tabel.

Uren:	0.00-6.00	0.00-7.00 (*)	6.00-14.00	14.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag	45%	45%	0%	0%	45%
Zaterdag	45%	45%	0%	27%	45%
Zondag	90%	90%	90%	90%	90%
Feestdag (**)	90%	90%	90%	90%	90%

(*) Geldt alleen voor werknemers werkzaam in de nachtdienst.
(**) Als het percentage uit de regel “Feestdag” op jou van toepassing is, kan geen van de andere regels van deze tabel op jou van toepassing zijn.

4.7 Werktijdentoeslag - vanaf 1 juli 2020

1 Je kunt in aanmerking komen voor werktijdentoeslag als je:
   a. bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10; en
   b. hebt gewerkt op ongebruikelijke tijdstippen, waarvoor in onderstaande tabel een vergoeding is opgenomen;
   c. ongeacht of er daarbij sprake is geweest van overwerk, meerwerk of gewerkte uren tijdens een stand-by dienst.

2 De hoogte van de toeslag is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt. Zie de tabel hieronder.

Uren:	00.00 - 08.00[1]	08.00 - 12.00	12.00 - 20.00	20.00 - 22.00	22.00 - 24.00
Maandag t/m vrijdag	45%	0%	0%	25%	45%
Zaterdag	45%	0%	25%	45%	45%
Zondag	100%	100%	100%	100%	100%
Feestdag [2]	100%	100%	100%	100%	100%

[1] Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur? Je krijgt dan alleen een toeslag als je werk begint voor 6.00 uur.
[2] Als het percentage uit de regel ‘feestdag’ op jou van toepassing is, kan geen van de andere regels van deze tabel op jou van toepassing zijn.

3 Je krijgt de werktijdentoeslag alleen over de uren die je echt hebt gewerkt.

4 In afwijking van lid 3 krijg je de werktijdentoeslag ook over opgenomen (wettelijke en bovenwettelijke) vakantie-uren, in de vorm van een jaarlijkse nabetaling. KPN betaalt jaarlijks - na afloop van het kalenderjaar en vóór 1 april van het daaropvolgende kalanderjaar - de toeslag over de opgenomen vakantie-uren uit, op basis van de gemiddelde uitbetaalde werktijdentoeslag in het voorgaande kalenderjaar.

5 In afwijking van lid 3 geldt, dat als je arbeidsongeschikt bent, je de toeslag ontvangt die je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Is niet vast te stellen hoeveel dit is, dan wordt uitgegaan van de gemiddelde werktijdentoeslag in de 3 maanden voor je arbeidsongeschiktheid. Soms levert een periode van 3 maanden geen redelijke uitkomst op. In dat geval wordt uitgegaan van een periode van 12 maanden.

6 Werktijdentoeslag wordt nog maximaal 6 maanden doorbetaald in het geval je in opdracht en in het belang van KPN tijdelijk ander werk verricht waaraan geen of minder werktijdentoeslag is verbonden. Dit geldt ook voor het volgen van een functieopleiding. De hoogte van de werktijdentoeslag is gelijk aan de werktijdentoeslag die je in je ‘eigen’ rooster zou hebben ontvangen. Kan KPN dit niet vaststellen, dan geldt per maand de gemiddelde werktijdentoeslag per maand over de laatste 3 maanden voordat je tijdelijk ander werk bent gaan doen.

7 Ben je ingedeeld in een van de salarisschalen 11 tot en met 13? Dan geldt - in afwijking van lid 1a - de werktijdentoeslag op feestdagen ook voor jou.

8 Moet je werken op een feestdag, die valt op een andere dag dan een zaterdag of zondag, dan ontvang je naast de werktijdentoeslag ook een vergoeding in tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren.

9 Moet je werken voor 6.00 uur van de dag volgend op een feestdag? In dat geval ontvang je ook de werktijdentoeslag die geldt op een feestdag.

4.8 Meeruren - tot 1 juli 2020

1 Er is sprake van meeruren als je deeltijdwerknemer bent en je meer moet werken dan de uren die met jou in je contract zijn afgesproken. Werk je meer dan de voor jou geldende normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer (zie hoofdstuk 9 tot en met 13) dan is er voor de uren boven die normale arbeidsduur geen sprake van meeruren, maar is er sprake van overwerk (zie artikel 4.10 en 4.11).

2 Over meeruren ontvang je het voor jou geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie plaats. Meeruren tellen bovendien mee voor:
- de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
- de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
- je pensioen;
- het CAO Budget.

Ook kan het zijn dat je een toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (zie artikel 4.6) over deze uren ontvangt.

3 In een aantal situaties bepaalt je manager over welke periode wordt berekend of je meer of minder hebt gewerkt dan met jou is afgesproken. Dit is het geval wanneer:
- je rooster is veranderd, of
- je werktijden niet tevoren zijn vastgesteld.

Heb je langer gewerkt dan is er sprake van het verrichten van 'plus' uren. Heb je korter gewerkt dan worden de 'min' uren verrekend met de eventuele 'plus' uren van de volgende periode(s). Twee keer per jaar, in maart en september, vervallen jouw op dat moment nog openstaande ‘min' uren.

4 Ben je ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en ben je ingedeeld in een roulerend rooster? In afwijking van lid 1 tot en met 3 geldt het bepaalde in de leden 5 tot en met 8. Dit is niet op jou van toepassing als je per 1 november 2014 bent ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert, voor die datum was ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen en bent ingedeeld in een roulerend rooster. In dat geval zijn de leden 1 tot en met 3 wel op jou van toepassing en de leden 5 tot en met 8 niet.

5 Ben je deeltijdwerknemer en werk je op verzoek van je manager meer dan je contracturen? In dat geval kan er sprake zijn van meerwerk. Hiervoor stelt KPN voor jou een deeltijd-kwartaalurennorm vast. KPN leidt deze naar rato van je arbeidsduur af van de voltijd-kwartaalurennorm in het betreffende kwartaal. De uren meerwerk zijn dan de extra uren die je op verzoek van je manager werkt boven je deeltijd-kwartaalurennorm tot aan de in dat kwartaal geldende voltijd-kwartaalurennorm. Voor het werken van deze extra uren krijg je een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.

6 De vergoeding voor meerwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal uren waarmee je in een kwartaal de deeltijd-kwartaalurennorm overschrijdt.

7 Je compenseert uren meerwerk in de twee kwartalen volgend op het kwartaal waarin deze zijn ontstaan.

8 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk uur meerwerk. Over deze uren vindt opbouw van vakantie plaats. Uren meerwerk tellen bovendien mee voor:
- de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
- de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
- je pensioen;
- het CAO Budget.

4.9 Vergoeding van meerwerk - vanaf 1 juli 2020

1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Ben je deeltijder en moet je hierdoor meer werken dan je contracturen per week, dan is er sprake van meerwerk. Werk je meer dan de voor jou geldende normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer (zie hoofdstuk 9 tot en met 13) dan is er voor de uren boven die normale arbeidsduur geen sprake van meerwerk, maar is er sprake van overwerk (zie artikel 4.10 en 4.11).

2 De vergoeding voor meerwerk bestaat uit een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal meeruren waarmee je je contracturen overschrijdt, tot en met de voor jou geldende normale arbeidsduur.

3 De vergoeding in tijd wordt door jouw manager in overleg met jou toegekend, gedurende het kalenderjaar waarin de meeruren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met jouw wensen.

4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk meeruur.

5 Als er aan het einde van het kalenderjaar nog meeruren resteren, dan worden deze meeruren uitbetaald in de vorm van een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk meeruur.

6 Over de onder lid 4 en 5 uitbetaalde meeruren vindt opbouw van vakantie plaats. Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:
- de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
- de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
- je pensioen;
- het CAO Budget.

4.10 Toeslag voor overwerk - tot 1 juli 2020

1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voor jou geldende normale arbeidsduur dan is er sprake van overwerk. Ben je ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 dan krijg je hiervoor een vergoeding. Je krijgt geen vergoeding als je minder dan een half uur moet overwerken.

2 In een aantal situaties bepaalt je manager over welke periode wordt berekend of je meer of minder hebt gewerkt dan met jou is afgesproken. Dit is het geval wanneer voor jou:
- je rooster is veranderd of
- je werktijden niet tevoren zijn vastgesteld.

Heb je langer gewerkt dan is er sprake van het verrichten van 'plus' uren. Heb je korter gewerkt dan worden de 'min' uren verrekend met de eventuele 'plus' uren van de volgende periode(s). Twee keer per jaar, in maart en september, vervallen jouw op dat moment nog openstaande ‘min’ uren.

3 Voor het bepalen van het aantal overwerkuren tellen sommige uren mee als gewerkte uren. Het gaat om de uren:
- die je arbeidsongeschikt bent geweest;
- waarop je vergoeding in tijd hebt genoten;
- vakantie of buitengewoon verlof hebt gehad.

4 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een:
- vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en
- toeslag in geld voor elk overwerkuur.

5 De vergoeding in tijd wordt je zo als snel mogelijk toegekend. Dit gebeurt niet later dan in de zesde maand waarin je hebt overgewerkt. Je manager houdt zoveel mogelijk rekening met jouw wensen.

6 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor welk overwerkuur.

7 Je toeslag in geld genoemd in lid 4 is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

Werktijd	Toeslag
Maandag 6.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de eerste 2 overwerkuren per dag	30%
Maandag 6.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de overwerkuren na de eerste 2 overwerkuren per dag	50%
Zaterdag 18.00 uur tot maandag 6.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 6.00 uur	200%

8 Ben je ingedeeld in schaal 11 of hoger dan kun je soms toch een vergoeding voor overwerk krijgen. Dit is het geval als je moet overwerken op feestdagen of vóór 6.00 uur van de dag volgend op een feestdag. De toeslag bedraagt dan 200% van je salaris per uur.

9 Ben je ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en ben je ingedeeld in een roulerend rooster? De leden 2 tot en met 8 gelden dan niet voor jou. In afwijking daarvan gelden de leden 10 tot en met 14.
Ben je per 1 november 2014 ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en was je voor die datum ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen en ben je ingedeeld in een roulerend rooster? In dat geval gelden de leden 2 tot en met 8 wel voor jou en de leden 10 tot en met 14 niet.

10 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal overuren dat je hebt gewerkt.
11 Je compenseert je overuren in de twee kwartalen die volgen op het kwartaal waarin deze zijn ontstaan.
12 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overwerkuur.
13 Behalve de vergoeding in tijd (volgens lid 10) of in geld (volgens lid 12) betaalt KPN voor elk overuur een overwerktoeslag aan je. Deze toeslag bedraagt 20% van je bruto uurloon. KPN betaalt deze toeslag na het einde van elk kwartaal.
14 Voor 2020 zijn de volgende voltijd-kwartaalurennormen vastgesteld:

Periode	Norm
Van 1 januari 2020 t/m 31 maart 2020	520
Van 1 april 2020 t/m 30 juni 2020	520

4.11 Vergoeding van overwerk - vanaf 1 juli 2020

1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voor jou geldende normale arbeidsduur per week dan is er sprake van overwerk. Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst, dan is er sprake van overwerk als je hierdoor meer moet werken dan je uren in het rooster in die week.
2 Ben je ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 dan krijg je hiervoor een vergoeding. Je krijgt geen vergoeding als je minder dan een half uur moet overwerken. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal overuren waarmee de voor jou geldende normale arbeidsduur overschrijdt. Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst, dan is de compensatie in tijd gelijk aan het aantal overuren waarmee je je uren in het rooster in die week overschrijdt.
3 De vergoeding in tijd wordt door jouw manager in overleg met jou toegekend, gedurende het kalenderjaar waarin de overuren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met jouw wensen.
4 Naast de vergoeding in tijd (volgens lid 2) betaalt KPN voor elk overuur een overwerktoeslag aan je. Deze toeslag bedraagt 25% van het salaris per uur. KPN betaalt deze toeslag maandelijks uit.
5 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overuur.
6 Als aan het einde van het kalenderjaar nog overuren resteren, dan worden deze overuren uitbetaald in de vorm van een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overuur.

4.12 Toeslag voor stand-by-dienst - tot 1 juli 2020

1 Je ontvangt de in lid 2 van dit artikel genoemde toeslag als je bent ingeroosterd voor stand-by-dienst. De toeslag wordt uitbetaald op basis van het daadwerkelijk aantal gedraaide stand-by-uren.
2 De volgende toeslagen per uur zijn van toepassing:

Werktijd	Toeslag
Maandag 0.00 tot en met vrijdag 24.00	EUR 2,15 bruto
Zaterdag 0.00 tot zondag 24.00	EUR 2,63 bruto
Feestdagen van 0.00 tot 24.00	EUR 2,63 bruto

3 Soms moet je werken tijdens je stand-by-dienst. In dat geval krijg je een vergoeding voor de uren die je tijdens je stand-by-dienst hebt gewerkt (inclusief de reistijd). De vergoeding ziet er als volgt uit:
- vergoeding in tijd van het aantal uren dat je hebt gewerkt, en
- een toeslag in geld. Voor elk gewerkt uur ontvang je een percentage van je salaris per uur. Dit percentage bedraagt op:

Werktijd	Toeslag
Maandag 6.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
Zaterdag 18.00 uur tot maandag 6.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 6.00 uur	200%

Deze vergoeding krijg je naast de toeslag uit lid 2. Je manager bepaalt in overleg met jou wanneer je de vergoeding in tijd opneemt. Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk gewerkt uur.

4 Ben je ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert of was je op 1 november 2014 in dienst van KPN Contact BV en ben je per die datum ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen? Dan geldt in plaats van lid 3 het volgende: als je moet werken tijdens je stand-by-dienst, compenseer je in dat geval de uren die je werkt in tijd in de twee kwartalen volgend op het kwartaal waarin deze zijn ontstaan. Mocht het bedrijfsbelang van KPN compensatie in tijd niet toelaten, dan vindt betaling van deze gewerkte tijd plaats volgens de regels van meerwerk en/of overwerk die voor je gelden.

5 Ben je per 1 november 2014 ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en was je voor die datum ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen? In dat geval zijn de leden 1 tot en met 3 wel op jou van toepassing en lid 4 niet.

4.13 Vergoeding voor stand-by dienst - vanaf 1 juli 2020

1 Als je stand-by dienst hebt ontvang je een toeslag van EUR 2,70 bruto per daadwerkelijk gedraaid stand-by-uur.

2 Vanaf 2021 wordt deze toeslag jaarlijks aangepast met het percentage ter hoogte van de collectieve salarisverhoging, zoals dat van tijd tot tijd wordt afgesproken in de KPN CAO. Per 1 juli 2021 bedraagt de toeslag EUR 2,78 bruto per uur.

3 Soms moet je werken tijdens je stand-by-dienst. In dat geval krijg je een vergoeding voor de uren die je tijdens je stand-by-dienst hebt gewerkt (inclusief de reistijd).

4 Ben je niet hoger ingeschaald dan schaal 10, dan worden de gewerkte uren vergoed volgens de regels van werktijdentoeslag, meerwerk en/of overwerk die voor je gelden.

5 Ben je ingedeeld in schaal 11 of hoger dan worden de gewerkte uren eveneens vergoed volgens de regels van werktijdentoeslag, meerwerk en/of overwerk, zoals gelden voor medewerkers ingedeeld tot en met schaal 10, met uitzondering van de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 4.11 lid 4.

4.14 Jaarurensystematiek (JUS) - vanaf 1 juli 2020

De Jaarurensystematiek is een roostervariant, waarbij het aantal contracturen per week vaststaat, maar de feitelijke inzet per week gedurende het kalenderjaar kan verschillen. De totaal te realiseren inzet per jaar wordt vastgesteld op basis van het aantal contracturen per week.
Gedurende het kalenderjaar blijft het maandsalaris gelijk, ongeacht de feitelijk gerealiseerde inzet.
Iedere vier weken wordt vastgesteld of de gerealiseerde inzet in deze weken hoger is dan viermaal je contracturen per week. Voor de uren boven deze norm geldt een JUS-toeslag.
Gedurende het kalenderjaar wordt het saldo aan gerealiseerde uren ten opzichte van je contracturen bijgehouden, de zgn. plus- en minuren.
Per 13 weken worden de plusuren boven eenmaal je contracturen per week uitbetaald.
Aan het einde van het kalenderjaar wordt het saldo aan gerealiseerde uren definitief vastgesteld. Alle plusuren worden uitbetaald, minuren worden kwijtgescholden.

Binnen de Jaarurensystematiek gelden onderstaande spelregels en vergoedingen:

1. Worden jouw werktijden vastgesteld op basis van de Jaarurensystematiek, dan geldt voor jou - in afwijking van je contracturen - gedurende het kalenderjaar een variabele arbeidsduur per week. Je maandsalaris blijft vastgesteld op basis van je contracturen per week.
2. Jouw werktijden worden in een rooster vastgelegd, waarbij je arbeidsduur per week maximaal 4 uur naar boven en 4 uur naar beneden kan afwijken van je contracturen per week.
   a. Ben je arbeidsongeschikt, dan wordt voor het bepalen van je werktijden uitgegaan van het rooster. Ben je langer arbeidsongeschikt dan de termijn waarbinnen jouw rooster geldt, wordt voor het bepalen van je werktijden uitgegaan van je contracturen per week.

b. Ben je vanwege zwangerschaps- of bevallingsverlof niet in staat om te werken, wordt voor het bepalen van je werktijden gedurende deze verlofperiode uitgegaan van je contracturen per week.
c. Heb je ouderschapsverlof, dan geldt voor het bepalen van je werktijden gedurende deze verlofperiode de verlaagde arbeidsduur per week.

3. Jouw manager kan je - naast de afwijking van je contracturen in het rooster van maximaal vier uur naar boven en vier uur naar beneden - vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken.
4. Worden jouw werktijden vastgesteld op basis van de Jaarurensystematiek en ben je niet hoger ingeschaald dan schaal 10, dan worden de gewerkte uren vergoed volgens de regels van de werktijdentoeslag.
5. Worden jouw werktijden vastgesteld op basis van de Jaarurensystematiek, dan gelden voor jou onderstaande afwijkende en aanvullende regels voor de vergoeding van meerwerk, overwerk en gewerkte uren tijdens stand-by diensten.
6. Ten aanzien van de vergoeding van gewerkte uren, gaat de Jaarurensystematiek uit van dertien periodes van steeds vier aaneengesloten weken per (kalender)jaar. Heb je over een periode van vier aaneengesloten weken meer gewerkt dan viermaal je contracturen per week, dan krijg je hiervoor een vergoeding. De vergoeding bestaat uit een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt. Voor het bepalen van het totaal aantal gewerkte uren tellen alle gewerkte uren, ziekteuren, opgenomen vakantieverlofuren en opgenomen feestdagenverlofuren mee.
7. De vergoeding in tijd wordt - los van hetgeen in lid 2 staat - door jouw manager in overleg met jou toegekend, gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met jouw wensen.
8. Behalve de vergoeding in tijd (volgens lid 6) betaalt KPN voor elk uur waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt, een JUS-toeslag aan je uit. Deze toeslag bedraagt 30% van het salaris per uur. KPN betaalt deze toeslag maandelijks uit.
9. Deze JUS-toeslag komt in plaats van de overwerktoeslag en geldt in aanvulling op de eventuele vergoeding van uitbetaalde meeruren, zoals vermeld in lid 11, 12 en 13 van dit artikel.
10. Gedurende het kalenderjaar wordt het saldo aan gewerkte uren, in tijd gecompenseerde uren en eventueel uitbetaalde uren bijgehouden op de zogenaamde jaarurenteller. Een positief saldo noemen we plusuren, een negatief saldo noemen we minuren.
11. Eens per kwartaal wordt getoetst of het aantal plus- of minuren groter is dan eenmaal jouw contracturen per week.
    a. Is het aantal plusuren groter dan eenmaal jouw contracturen per week, dan worden de uren, waarmee je je contracturen per week overschrijdt, uitbetaald tegen het voor jou geldende salaris per uur. Ben je deeltijder, dan vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats. Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:
        - de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
        - de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
        - je pensioen;
        - het CAO Budget.

        Gedurende de roostertermijn die hierop volgt, worden jouw werktijden zoveel als mogelijk op of onder jouw contracturen vastgesteld.
    b. Is het aantal minuren groter dan eenmaal jouw contracturen per week, dan worden jouw werktijden gedurende de roostertermijn die hierop volgt, zoveel als mogelijk boven jouw contracturen vastgesteld.
12. Aan het einde van het kalenderjaar wordt het saldo van de jaarurenteller vastgesteld.
    a. Als de jaarurenteller aan het einde van het kalenderjaar plusuren weergeeft, worden deze uitbetaald tegen het voor jou geldende salaris per uur. Ben je deeltijder dan vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats. Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:
        - de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
        - de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
        - je pensioen;
        - het CAO Budget.
    b. Als de jaarurenteller aan het einde van het kalenderjaar minuren weergeeft, worden deze kwijtgescholden.

13. Bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar vinden alle berekeningen naar rato plaats.
    a. Geeft de jaarurenteller bij uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar minuren weer, dan word je gedurende de opzegtermijn zoveel mogelijk ingeroosterd boven je contracturen. Blijven er aan het einde van jouw dienstverband minuren over, dan worden deze verrekend met vakantieverlof en/of salaris, tot maximaal eenmaal je contracturen.
    b. Geeft de jaarurenteller bij uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar plusuren weer, dan worden deze uren zoveel mogelijk in tijd gecompenseerd tijdens de opzegtermijn. Blijven er aan het einde van jouw dienstverband plusuren over, dan worden deze uitbetaald tegen het voor jou geldende salaris per uur. Ben je deeltijder dan vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats. Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:
        - de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
        - de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
        - je pensioen;
        - het CAO Budget.
14. Voorafgaand aan een langdurige verlofperiode (bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof of sabbatical leave), wordt bij het vaststellen van jouw werktijden zoveel als mogelijk geprobeerd een nulsaldo te bereiken op de jaarurenteller.

4.15 Hardheidsclausule

Vanaf 1 juli 2020 wijzigen de tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen met betrekking tot werktijdentoeslag, meerwerk, overwerk en stand-by diensten (artikel 4.7, 4.9, 4.11 en 4.13). Daarnaast kan vanaf 1 juli 2020 de Jaarurensystematiek (art. 4.14) worden toegepast. KPN en vakbonden denken hiermee een evenwichtig pakket aan samenhangende wijzigingen te hebben afgesproken. Mocht je echter vinden, dat je in jouw unieke situatie onevenredig nadeel ondervindt van de (samenhangende) wijzigingen in deze regelingen, dan kun je een beroep doen op de hardheidsclausule. KPN en vakbonden zullen vervolgens overleggen of er naar hun gezamenlijk oordeel in jouw situatie inderdaad sprake is van onvoorziene, onbedoelde en onevenredige effecten van toepassing van deze regelingen, waarbij ook de overige CAO-afspraken zullen worden betrokken. Als dit naar hun gezamenlijk oordeel inderdaad tot een onevenredig nadeel leidt voor jou, zullen KPN en vakbonden samen overleggen hoe zij dit nadeel (gedeeltelijk) willen compenseren.

4.16 Toeslag voor wachttijd

1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 7.
2 Wachttijd is tijd waarin op de een of andere manier sprake is van betrokkenheid met KPN zonder dat sprake is van werken, stand-by-dienst of mobiel werken. Er is sprake van wachttijd als je langer moet reizen, omdat je op verzoek van je manager werkt op een andere plek dan je gebruikelijke werkplek. Er is geen sprake van wachttijd als je cursussen of opleidingen moet volgen.
3 De wachttijd wordt per dag vastgesteld:
    a. Eerst wordt de basistijd berekend. 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. Moet je reizen met een overnachting dan wordt voor de berekening de plaats van overnachting beschouwd als huis;
    b. Vervolgens worden de werktijd, de pauzetijd, en eventueel meer- en overwerk van die dag bij elkaar opgeteld;
    c. Het totaal van lid 3b wordt afgetrokken van de basistijd volgens lid 3a;
    d. Het verschil zijn de wachttijduren.
4 De vergoeding voor wachttijd bestaat uit vergoeding in tijd van het aantal wachttijduren. Bij het opnemen van deze tijd wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen.
    Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk wachttijd uur.

4.17 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden

1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10.

2 Je manager bepaalt of je hoort tot de categorie mobiel werkenden. Op dit moment behoort alleen de functie van Monteur tot deze categorie. Je moet in ieder geval voldoen aan een van de volgende beschrijvingen:
- je functie brengt met zich mee dat je dagelijkse werkperiodes worden onderbroken door korte reisperiodes;
- je functie brengt met zich mee dat je jouw werkzaamheden in het algemeen door het land verspreid moet verrichten.

Er is geen sprake van mobiel werken als je een cursus of opleiding moet volgen.

3 Ben je ingedeeld in de categorie mobiel werkenden dan kom je in aanmerking voor een vergoeding van de reistijd. De vergoeding voor reistijd bestaat uit een vergoeding in tijd van het aantal reisuren. Bij het opnemen van deze tijd wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen. Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk reisuur.

4 De berekening van de vergoeding/toeslag vindt plaats op dezelfde wijze als omschreven in 4.16 lid 3 en 4 (Toeslag voor wachttijd).

4.18 Toeslag voor het werken op feestdagen - vervalt per 1 juli 2020

1 Deze bepaling is van toepassing als je moet werken op een feestdag terwijl er geen sprake is van overwerk.

2 Je ontvangt voor elk op die feestdag gewerkt uur een toeslag. De toeslag bedraagt 100% van je salaris per uur. Deze toeslag krijg je naast eventuele Tot. Valt de feestdag op een andere dag dan een zaterdag of zondag dan ontvang je ook nog vergoeding in tijd van het aantal gewerkte uren.

3 Moet je werken voor 6.00 uur van de dag volgend op een feestdag? In dat geval ontvang je ook een toeslag van 100% van het salaris per uur.

4 De leden 1 tot en met 3 zijn niet op jou van toepassing als je bent ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert en bent ingedeeld in een roulerend rooster en niet vóór 1 november 2014 was ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen.

4.19 Arbeidsmarkttoelage

Je manager kan je een Arbeidsmarkttoelage toekennen als dat in het belang van het bedrijf is. Je manager stelt vast over welke periode je deze tijdelijke toelage ontvangt. De toelage kan de vorm hebben van een brutobedrag per maand. Ook kan de Arbeidsmarkttoelage een apart on-target-percentage in het kader van variabele beloning zijn. In dat geval wordt de eventuele extra bonusuitkering berekend overeenkomstig de variabele-beloningsregeling die voor jou geldt.

4.20 Inpassingstoelage

1 Op grond van overgangsafspraken in het kader van harmonisatie (bij insourcing/overgang van onderneming) kan een inpassingstoelage zijn toegekend omdat het maandsalaris niet in de schaal zou passen.

2 De Inpassingstoelage wordt toegekend in de vorm van een maandelijkse bruto uitkering. Over de Inpassingstoelage is geen CAO verhoging van toepassing. De Inpassingstoelage blijft dus nominaal gelijk, met dien verstande dat bij overgang naar een hogere salarisschaal het bedrag van de Inpassingstoelage wordt omgezet in salaris voor zover het normsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt.

3 De Inpassingstoelage telt mee (i) voor het bepalen van het CAO Budget, (ii) bij de toekenning van de uurloongebonden toeslagen zoals die vanaf 1 juli 2016 worden toegepast, (iii) bij de doorbetaling in geval van ziekte, (iv) bij het bepalen van de grondslag voor een eventuele variabele beloning (KPN plan) en (v) voor je pensioenopbouw.

4 Indien in een harmonisatieprotocol nadrukkelijk andere afspraken ten aanzien van de inpassingstoelage zijn gemaakt dan worden deze gerespecteerd.

Diversen

4.21 Pensioengevend salaris

1 Het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN maakt voor de pensioenopbouw verschil tussen vast en variabel pensioengevend salaris.

2 De volgende betalingen worden voor de pensioenopbouw behandeld als vast pensioengevend salaris:
- het maandsalaris;
- in geld uitbetaalde meeruren;
- de Arbeidsmarkttoelage (zie artikel 4.19);
- de Toelage Keuzetijd (zie artikel 8.3 of 9.3);
- de herplaatsingstoelage (zie artikel 4.3 lid 12 van deze CAO en artikel 7.1 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 dan wel het corresponderende artikel uit een eerder Sociaal Plan KPN);
- de inpassingstoelage (zie artikel 4.20);
- de demotietoelage (zie artikel 7.16);
- CAO Budget (zie Bijlage 2):
  - 8/10,5^{de} deel van het toegekende CAO Budget (zie artikel 4.5) is pensioengevend
- de compensatietoelage voor de gewijzigde OTP dan wel bonusopportunity per 1 augustus 2014 (zoals bedoeld in artikel 9.8 lid 2), per 1 november 2014 (zoals bedoeld in Bijlage 12 artikel 2) of per 1 januari 2015 (zoals bedoeld in artikel 8.7 lid 2);
- Voor medewerkers die op 31 december 2014 in dienst waren bij KPN Contact: een eventuele toelage OVR1, een eventuele toelage OVR2 salaris en/of een eventuele inpassingstoelage uit Bijlage 11, een en ander rekening houdend met de deeltijdfactor.

3 De volgende betaling wordt voor de pensioenopbouw behandeld als variabel pensioengevend salaris:
- tot 1 juli 2020 de Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (zie artikel 4.6)
- vanaf 1 juli 2020 de Werktijdentoeslag voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (zie artikel 4.7).

4 Het pensioengevend salaris voor 2020 is gemaximeerd op EUR 110.111,-. Jaarlijks kan dit bedrag aangepast worden op basis van de fiscale wet- en regelgeving.

4.22 Jubileumgratificatie

1 Ben je 25 of 40 jaar bij KPN of bij een rechtsvoorganger van KPN in dienst? Je krijgt dan een jubileumgratificatie. Deze gratificatie bedraagt:
- 1 x het bruto maandsalaris tot maximaal het normsalaris bij 25 jaar, en
- 1,5 x het bruto maandsalaris tot maximaal 1,5 x het normsalaris bij 40 jaar.

KPN betaalt de inhoudingen voor loonheffing en sociale premies. Je ontvangt het bedrag van de gratificatie netto.

2 KPN berekent de jubileumgratificatie op basis van je maandsalaris op je jubileumdatum.

3 Ben je in de loop van je dienstverband bij KPN van voltijdwerknemer deeltijdwerknemer geworden of andersom? In dat geval stelt KPN het bedrag van de jubileumgratificatie naar evenredigheid vast. Dit gebeurt op basis van de tijd die je tijdens het dienstverband in deeltijd of voltijds bij KPN hebt gewerkt.

HOOFDSTUK 5 - Sociale voorzieningen

5.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1

a. Duur en hoogte betaling
Kun je wegens ziekte niet (volledig) je eigen werk doen, dan ben je arbeidsongeschikt. KPN vult tijdens de eerste 26 weken van je arbeidsongeschiktheid je maandinkomen, je toeslag CAO Budget en de eventuele persoonlijke toeslag(en) die je ontvangt wegens de verhoging van je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 en per 1 januari 2011 aan tot 100%. In week 27 tot en met 52 van je arbeidsongeschiktheid is de aanvulling 90% en van week 53 tot en met 104 vult KPN tot 75% aan. Periodes van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je verdiende in de functie die je vervulde op het moment dat je arbeidsongeschikt werd.

b. Je bouwt gedurende je arbeidsongeschiktheid pensioen op alsof je 100% arbeidsgeschikt bent. Je bijdrage aan je pensioen en de eventuele tegemoetkoming als bedoeld in artikel 5.6 leden 6 en 7 worden echter alleen berekend over je maandinkomen en je toeslag CAO Budget.

Arbeidsongeschikt	Doorbetaling	Pensioenbouw
Week 1 tot en met 26	100%	100%
Week 27 tot en met 52	90%	100%
Week 53 tot en met 104	75%	100%

c. Samenloop met andere uitkeringen
Ontvang je in de 104 weken ook een sociale uitkering (zoals WAO, WIA of ZW), dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op de betaling zoals hierboven bedoeld.

d. Meeruren
Heb je meeruren gemaakt, dan tellen deze mee. Je maandinkomen wordt verhoogd met het gemiddelde aantal meeruren dat je in de laatste drie maanden hebt gewerkt. Pakt dit onredelijk uit? KPN kijkt dan naar een periode van 12 maanden.

2 KPN is niet tot (volledige) betaling verplicht, als:

a. KPN een (loon)sanctie aan je oplegt, bijvoorbeeld wegens het niet meewerken aan werkhervatting;

b. je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een ander en je om die reden de schade kunt vorderen. KPN zal je de bovenwettelijke betaling als voorschot doen in afwachting van de schadevergoeding van die ander. Voorwaarde is dat je de vordering op schadevergoeding aan KPN overdraagt;

c. KPN loonschade kan verhalen op een derde en je ondanks een verzoek van KPN niet de benodigde informatie verstrekt;

d. je weigert een WAO/WIA-uitkering aan te vragen, terwijl je daar in principe wel recht op hebt. Dit geldt ook als je het UWV niet machtigt de WAO/WIA-uitkering aan KPN over te maken.

5.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1 Je hebt recht op bedrijfsgezondheidszorg.
2 KPN zorgt voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wet- en regelgeving.
3 KPN kan een door KPN aangewezen geneeskundige vragen om te onderzoeken of je arbeidsongeschikt bent. KPN verzoekt je dit schriftelijk en gemotiveerd. Je werkt hieraan mee. Het oordeel van de geneeskundige wordt je door KPN meegedeeld. Je kunt bij de bedrijfsarts een second opinion aanvragen en/of bij het UWV een deskundigenoordeel, wanneer je het niet met dit oordeel eens bent.
4 KPN vergoedt de eventuele reis- en verblijfkosten voor het in lid 3 bedoelde geneeskundige onderzoek. KPN stelt de hoogte van de vergoeding vast op grond van de KPN-regels voor vergoedingen.

5.3 Preventie en re-integratie

1 KPN kent de volgende maatregelen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid:
   a. KPN heeft een verzuimregistratie, die jaarlijks met de medezeggenschap wordt besproken;
   b. KPN voert risico-inventarisaties uit en op basis hiervan eventueel ander onderzoek;
   c. KPN besteedt in opleidingen aan managers aandacht aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met arbeid.
2 Ben je arbeidsongeschikt, dan bevordert KPN je werkhervatting door:
   a. daar waar nodig in een vroeg stadium via de verzuimcoach of de bedrijfsarts (medische) specialismen in te zetten;
   b. een re-integratieadviseur in te zetten om een re-integratieplek of andere passend werk voor je te zoeken;
   c. scholingskosten en bijbehorende reis- en verblijfkosten aan je te vergoeden, wanneer scholing je werkhervatting bevordert;
   d. je bij gebleken geschiktheid voor een vacature voorrang op andere kandidaten te geven. Dit is vergelijkbaar met de voorrang die een boventallige medewerker bij sollicitatie krijgt op grond van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021.
3 Je manager kan afspraken met je maken over verlichtende maatregelen in je werk.

5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

1 WIA-Bodemverzekering
Mits je voldoet aan de geldende polisvoorwaarden, kun je deelnemen aan een WIA-Bodemverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je:
   a. bij de WIA-beoordeling 15% tot 35% arbeidsongeschikt bent;
   b. medische beperkingen hebt, en;
   c. sprake is van loonverlies.

De polisvoorwaarden op grond waarvan de uitkering plaatsvindt zijn leidend. Meer informatie hierover kun je vinden op TeamKPN.

2 WGA-Gatverzekering
Mits je voldoet aan de geldende polisvoorwaarden, kun je ook deelnemen aan een WGA-gatverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je:
   a. bij de WIA-beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering, en;
   b. in de vervolgfase een WGA-vervolguitkering van het UWV ontvangt waarbij het je niet lukt om minimaal 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit te verdienen.

De polisvoorwaarden op grond waarvan de uitkering plaatsvindt zijn leidend. Meer informatie hierover kun je vinden op TeamKPN.

3 KPN houdt de premie voor beide verzekeringen in op je loon en betaalt deze aan de verzekeraar.
4 Je kunt zelf beslissen of je aan deze verzekeringen wilt deelnemen, waarbij je bij keuze voor deelname aan beide verzekeringen deelneemt. Je kunt afzien van deelname door een afstandsverklaring te tekenen.

5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

1 Je kunt vervroegd met werken stoppen op 61-jarige leeftijd of bij het bereiken van 40 dienstjaren als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
   a. je was op 31 maart 1996 in dienst, en;
   b. je had op 1 april 1996 een diensttijd van 25 of meer jaren, en;
   c. je bent vanaf 31 maart 1996 tot en met de datum waarop je vervroegd met werken kunt stoppen ononderbroken bij KPN BV in dienst, en;
   d. Bijlage 7 op je van toepassing is.

2 Je moet je vertrek uiterlijk drie maanden voorafgaand in MijnHR aangeven.

3 Je komt niet in aanmerking voor flexibele pensionering of de overgangsbepalingen prepensioen in het geval je op een van deze manieren vervroegd met werken stopt.

4 Was je op 31 december 2014 in dienst van KPN Contact BV dan gelden de leden 1 tot en met 3 van dit artikel niet voor jou. In afwijking daarvan geldt, indien van toepassing, artikel 5.9.

5.6 Pensioen

1 KPN meldt je als deelnemer aan bij de Stichting Pensioenfonds KPN. Je bent tot deelneming verplicht. Het van tijd tot tijd geldende pensioenreglement is op jou van toepassing.

2 Je bent een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. KPN houdt deze bijdrage in op je maandinkomen en draagt deze af aan de Stichting Pensioenfonds KPN.

3 Jouw bijdrage in de kosten van de pensioenregeling bedraagt 7% van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 4.21, minus de franchise. Over de franchise bouw je geen pensioen op en betaal je geen premie omdat je over dat deel AOW opbouwt. Werk je in deeltijd, dan wordt de franchise aangepast aan de omvang van je arbeidscontract. De franchise wordt jaarlijks aangepast aan de hoogte van de AOW op de wijze waarop dit in het pensioenreglement is vermeld.

4 Ben je vóór 1 januari 2011 in dienst getreden van KPN BV (niet KPN Contact of ITS) en daar sindsdien onafgebroken in dienst? In afwijking van het voorgaande lid bedraagt jouw bijdrage in de kosten van de pensioenregeling 6% van de som van je maandinkomen en 8/10,5^{de} deel van je CAO Budget, minus de franchise.

5 Lid 4 van dit artikel is een standaardbepaling.

6 Voor medewerkers die vóór 1 januari 2011 werknemer waren in de zin van de KPN CAO 2010 en op 31 december 2010 niet in dienst waren van KPN Contact BV en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven geldt per 1 januari 2011 een persoonlijke brutotoeslag. Die toeslag is een tegemoetkoming voor de verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2011 uit hoofde van artikel 5.6 lid 6 van de KPN CAO 2011.

7 Voor medewerkers die op 30 juni 2010 volgens de KPN CAO 2008-2009 werknemer waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven geldt per 1 juli 2010 een persoonlijke brutotoeslag. Die toeslag is een tegemoetkoming voor de verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 zoals genoemd in artikel 5.6 lid 6 en 7 van de KPN CAO 2010.

8 Medewerkers die op 31 december 2014 in dienst waren van KPN Contact BV en van wie de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 hoger is dan op 31 december 2014, worden door middel van een nominale persoonlijke brutotoeslag gecompenseerd. De compensatie bedraagt 50 procent van het verschil tussen (i) de bijdrage op 31 december 2014 die wordt berekend op basis van het gemiddelde van de op die datum van toepassing zijnde leeftijdscohort en de eerst daaropvolgende cohort, steeds inclusief de (forfaitair bepaalde) premie voor ANW-aanvulling, ongeacht of deze premie daadwerkelijk verschuldigd is, en (ii) de bijdrage op 1 januari 2015.

9 Wijzigingen in de pensioenregeling vanaf 1 januari 2014 die verband houden met de wet- en regelgeving aangaande de verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd, hebben geen gevolgen voor de rechten en verplichtingen van werknemers in dienst van KPN (die niet op 31 december 2014 bij KPN Contact in dienst waren en niet zijnde ITS werknemers die op 31 december 2014 onder de werkingssfeer van de KPN Corporate Market CAO vielen) zoals opgenomen in de Bijlagen 6 en 7.

5.7 Overgangsbepaling prepensioen

1 Je komt in aanmerking voor de overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen in Bijlage 6, als je sinds 31 maart 2000, anders dan als gevolg van overgang onderneming/fusie/splitsing na 31 maart 2000, ononderbroken in dienst van KPN BV bent en geboren bent op 1 januari 1950 of na 1 januari 1950 maar vóór 1 januari 1960.

2 Als je op 30 september 2005 in dienst was van KPN Contact BV dan geldt lid 1 van dit artikel niet voor jou. In afwijking daarvan geldt, indien van toepassing, artikel 5.9.

5.8 Overlijdensuitkering

1 In geval je overlijdt, keert KPN, naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en het nog niet uitbetaalde CAO Budget, een netto-uitkering ineens uit van 3 maal het bruto maandinkomen.

2 Deze uitkering wordt toegekend aan:
- de langstlevende echtgenoot, of als die er niet is
- de minderjarige kinderen, of als deze er eveneens niet zijn
- degene voor wie je in de kosten van het bestaan voorzag en kosten hebt gemaakt.

3 Deze uitkering wordt verminderd met de eventuele overlijdensuitkering waarop je aanspraak kan maken op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4 Als je meeruren kreeg uitbetaald, wordt het maandinkomen gebaseerd op het gemiddelde aantal betaalde uren over de drie maanden direct voorafgaand aan je overlijden.

5 Ben je niet gehuwd, maar woon je samen met een levenspartner? In dat geval wordt die levenspartner voor het toekennen van de overlijdensuitkering gelijkgesteld met een echtgeno(o)t(e). Je moet dit samenwonen echter wel vooraf schriftelijk aan je manager hebben gemeld.

5.9 Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen voor medewerkers die op 30 september 2005 in dienst waren van KPN Contact BV

1 Had je op 30 september 2005 op basis van overgangsafspraken uitzicht op:
- VUT, FLO of prepensioen, of;
- aanspraak op een andere pensioenverdeling en/of premieverdeling dan de CAO 2004-2005 (looptijd 1 april 2004 t/m 30 september 2005) aangaf,

dan kan voor jou een van de volgende bepalingen gelden:

a. ben je op of na 1 januari 1950 geboren, was je sinds 31 maart 2000 anders dan als gevolg van overgang van onderneming/fusie/splitsing na 31 maart 2000 ononderbroken werkzaam bij de KPN Contact-organisatie en had je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in Bijlage 10;

b. heb je uitzicht op FLO, dan blijft dit uitzicht in stand;

c. ben je op of na 1 januari 1950 geboren, was je sinds 31 maart 2000 anders dan als gevolg van overgang onderneming/fusie na 31 maart 2000 ononderbroken werkzaam bij de KPN Contact-organisatie en had je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in Bijlage 9.

2 Wijzigingen in de pensioenregeling vanaf 1 januari 2014 die verband houden met de wet- en regelgeving aangaande de verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd hebben geen gevolgen voor de rechten en verplichtingen zoals opgenomen in de Bijlagen 8 tot en met 11.

HOOFDSTUK 6 - Vergoedingsregelingen

6.1 Kortingsregeling 50%

1 Je kunt 50% korting krijgen op een aantal producten en diensten van (merken van) KPN, waaronder maximaal 1 internet abonnement.

2 Voor zover de korting niet hoger is dan het op TeamKPN vermelde bedrag is de over de korting verschuldigde belasting voor rekening van KPN. De belasting verschuldigd over de eventuele korting boven het op TeamKPN vermelde bedrag is voor rekening van werknemer.

3 KPN bepaalt steeds voor welke merken, producten en diensten de korting geldt. Een overzicht van deze merken, producten en diensten en de aanvullende voorwaarden die gelden voor deze kortingsregeling vind je op TeamKPN.

6.2 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk

1 Je krijgt een tegemoetkoming in de kosten die je maakt om van je huis naar je werk te reizen. Deze vaste maandelijkse tegemoetkoming is vanuit de fiscale regelgeving enkel toegestaan als je 60% of meer van je werkdagen reist naar de locatie waar je gewoonlijk werkt. In alle gevallen waarin KPN voor (een deel van) je reis vervoer heeft geregeld, krijg je geen tegemoetkoming.

2 KPN betaalt de tegemoetkoming maandelijks aan je uit. Bij het berekenen van de tegemoetkoming gaat KPN uit van het gemiddelde aantal dagen dat je elke week naar de locatie waar je gewoonlijk werkt reist, met - voor deze berekening - een maximum van 4 dagen. Je manager stelt het gemiddelde aantal dagen vast dat je per week naar de locatie waar je gewoonlijk werkt reist, na afstemming met jou. Deze tegemoetkoming wordt structureel getoetst en zonodig aangepast of stopgezet. Jij bent samen met je manager verantwoordelijk voor de juistheid hiervan en bespreekt met je manager als het gemiddelde aantal reisdagen naar de locatie waar je gewoonlijk werkt wijzigt

3 Het bedrag van de tegemoetkoming staat in de tabel hieronder en is afhankelijk van:
   a. het door KPN berekende aantal kilometers dat je van huis naar de locatie waar je gewoonlijk werkt reist, en;
   b. het gemiddelde aantal dagen per week dat je deze reis maakt; het aantal reisdagen moet gerelateerd worden aan het aantal werkdagen.

Tegemoetkoming reiskosten woning-werk per maand in euro's:

km enkele reis	Aantal reisdagen per week				
	1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	5,86	11,70	17,56	18,56	18,56
2	5,86	11,70	17,56	18,56	18,56
3	5,86	11,70	17,56	18,56	18,56
4	6,83	13,65	20,48	23,57	23,57
5	7,37	14,73	22,10	29,47	29,47
6	8,84	17,68	26,52	35,36	35,36
7	10,31	20,63	30,94	41,25	41,25
8	11,79	23,57	35,36	47,15	47,15
9	13,26	26,52	39,78	53,04	53,04
10	14,73	29,47	44,20	58,93	58,93
11	17,95	35,92	53,88	64,83	64,83
12	17,95	35,92	53,88	70,72	70,72
13	20,14	40,29	60,44	76,61	76,61
14	20,63	41,25	61,88	82,51	82,51
15	22,10	44,20	66,30	88,40	88,40
16	27,33	54,66	81,99	94,29	94,29
17	27,33	54,66	81,99	100,19	100,19
18	27,33	54,66	81,99	106,08	106,08
19	28,21	56,41	84,62	111,97	111,97
20	29,47	58,93	88,40	117,87	117,87
21	31,62	63,26	94,87	123,76	123,76
22	35,92	71,84	107,77	129,65	129,65
23	35,92	71,84	107,77	135,55	135,55
24	35,92	71,84	107,77	141,44	141,44
25	40,20	80,43	120,64	147,33	147,33
26	40,20	80,43	120,64	153,23	153,23
27	40,20	80,43	120,64	159,12	159,12
28	41,25	82,51	123,76	165,01	165,01
29	42,73	85,45	128,18	170,91	170,91
30	44,20	88,40	132,60	176,80	176,80
31	45,67	91,35	137,02	182,69	182,69
32	47,15	94,29	141,44	188,59	188,59
33	48,62	97,24	145,86	194,48	194,48
34	50,09	100,19	150,28	200,37	200,37
35	51,57	103,13	154,70	206,27	206,27
36	53,04	106,08	159,12	212,16	212,16
37	54,51	109,03	163,54	218,05	218,05
38	55,99	111,97	167,96	223,95	223,95
39	57,46	114,92	172,38	229,84	229,84
40	58,93	117,87	176,80	235,73	235,73
41	60,41	120,81	181,22	241,63	241,63
42	61,88	123,76	185,64	247,52	247,52
43	63,35	126,71	190,06	253,41	253,41
44	64,83	129,65	194,48	259,31	259,31
45	66,30	132,60	198,90	265,20	265,20

4 Heb je een volledige maand niet naar je werk gereisd, dan ontvang je na afloop van die maand geen tegemoetkoming meer. Je krijgt weer een tegemoetkoming vanaf de dag dat je weer naar je werk reist.

5 Je kunt je manager om een NS Business Card 2e klas vragen in plaats van een tegemoetkoming reiskosten woning-werk. Dit kan als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
   a. je reist met het Openbaar Vervoer (OV) van huis naar je werk, en;
   b. je enkele reisafstand is meer dan 10 kilometer, en;
   c. je reist gemiddeld 3 of meer dagen per week.

   Reis je minder dan 3 dagen per week, dan kun je de gemaakte OV-kosten declareren. Bij je declaratie moet je dan wel aantonen dat je de kosten daadwerkelijk hebt gemaakt.

6 Als je gemiddeld 60% of meer van je werkdagen reist naar de locatie waar je gewoonlijk werkt, zal KPN de fiscale ruimte faciliteren in situaties waarin je tussen de woning en je werk reist met de fiets of met het openbaar vervoer.

7 Werk je, al dan niet volgens het model “Het Nieuwe Leven & Werken”, gemiddeld maximaal 40% van je werkweek thuis of elders dan op de locatie waar je gewoonlijk werkt, dan geldt hetgeen hierboven tot en met lid 6 is vermeld.

8 Werk je, al dan niet volgens het model “Het Nieuwe Leven & Werken”, gemiddeld meer dan 40% van je werkweek thuis of elders dan op de locatie waar je gewoonlijk werkt, dan geldt het vermelde in lid 1 tot en met 6 niet voor jou. In dat geval kan je volledig vergoed per openbaar vervoer reizen met gebruikmaking van een te verstrekken NS Business Card. Je manager kan je in deze situatie toestemming geven dat je niet met het openbaar vervoer maar met eigen vervoer reist. De KPN regels voor vergoedingen (binnenlandse zakelijke reis) zoals die op TeamKPN staan zijn dan van toepassing.

9 Als je in volcontinudienst werkt bijvoorbeeld bij SQC, WSD of TDO SP B2B Media in Hilversum, bij TDO KMCS (voorheen Mobirail) in de Waalhaven of binnen CS, kan het voorkomen dat je geen of lastig gebruik kunt maken van het openbaar vervoer, namelijk als je een late, nacht-, vroege of weekenddienst werkt. In dat geval mag je een extra vergoeding van zes cent per kilometer declareren voor elke met het eigen vervoer afgelegde woning-werkkilometer.

10 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze loonheffing en het werknemersaandeel in de sociale verzekeringspremies in op de tegemoetkoming.

6.3 Tegemoetkoming verhuiskosten

1 Ga je in het belang van het bedrijf op een andere plek werken en verhuis je om dichterbij je nieuwe werkplek te gaan wonen?
   Je manager kan je een tegemoetkoming geven in de kosten van je verhuizing als:
   a. je manager vindt dat de verhuizing noodzakelijk is, en;
   b. je verhuist naar de stad waar je komt te werken, en;
   c. je verhuist over een afstand van meer dan 45 kilometer.

   Je krijgt die tegemoetkoming zodra je manager je nieuwe woonplaats heeft goedgekeurd.

2 De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing bestaat uit:
   a. de transportkosten van je eigen inboedel, inclusief de kosten van in en uitpakken, en;
   b. een afkoopsom voor alle andere kosten die je in verband met je verhuizing hebt gemaakt.

3 De hoogte van de afkoopsom bedraagt:
   - 2 x je bruto maandsalaris verhoogd met 8%, als je voor en na de verhuizing een eigen huishouding hebt;
   - ¾ x je bruto maandsalaris verhoogd met 8%, in de overige gevallen.

   KPN rekent hierbij minimaal met het normsalaris van schaal 6 en maximaal met het normsalaris van schaal 13.

4 Treed je bij KPN in dienst en moet je daarvoor verhuizen? Je krijgt dan in ieder geval je transportkosten vergoed, inclusief de kosten van inpakken en uitpakken.

5 Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in je verhuiskosten moet je binnen een jaar na je verplaatsing of indiensttreding, verhuizen.

6 Je ontvangt een extra tegemoetkoming in het geval je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent, je een passende functie vindt en in het kader van je re-integratie moet verhuizen. Deze extra tegemoetkoming bedraagt EUR 7.500,- bruto als je een eigen huishouding hebt. Heb je geen eigen huishouding, dan bedraagt de extra tegemoetkoming EUR 3.750,- bruto.

7 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval brengt KPN deze in mindering op de tegemoetkoming.

6.4 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf

1 Moet je in het belang van het bedrijf op een andere plek werken, dan kun je voor een periode van 3 jaar een tegemoetkoming krijgen in de kosten die je maakt om van huis naar je werk te reizen op grond van de tabel opgenomen in lid 2.
Dit kan als:
- je eerst op 45 kilometer of minder van je werk woonde en de nieuwe reisafstand meer dan 45 kilometer is, of;
- je eerst op meer dan 45 kilometer van je werk woonde en de nieuwe reisafstand met 10 kilometer of meer is toegenomen.

Voor beide situaties geldt dat je deze tegemoetkoming alleen krijgt als je niet verhuist en je manager je ook niet heeft gevraagd te verhuizen.

2 De maximale hoogte van de tegemoetkoming staat in de onderstaande tabel. De tegemoetkoming die je ontvangt komt in de plaats van de tegemoetkoming op basis van artikel 6.2, maar is niet lager dan de tegemoetkoming op grond van artikel 6.2. Ben je deeltijdwerknemer, dan berekent KPN de tegemoetkoming naar evenredigheid van het aantal dagen dat je werkt.

Tabel behorende bij ten minste 60% reizen van je werkdagen	Bedragen per maand in euro's
45 t/m 54 kilometer	265,20
55 t/m 64 kilometer	280,00
65 t/m 74 kilometer	295,00
75 t/m 84 kilometer	310,00
85 kilometer of meer	325,00

3 KPN zal de fiscale ruimte faciliteren in situaties waarin je tussen de woning en je werk reist met de fiets of met het openbaar vervoer.

4 Werk je, al dan niet volgens het model "Het Nieuwe Leven & Werken", meer dan 40% van je werkweek thuis of elders dan op de locatie waar je gewoonlijk werkt, dan ontvang je de tegemoetkoming in deze bepaling niet. In dat geval kan je volledig vergoed per openbaar vervoer reizen met gebruikmaking van een te verstrekken NS Business Card. Je manager kan je in deze situatie toestemming geven dat je niet met het openbaar vervoer maar met eigen vervoer reist. De KPN regels voor vergoedingen (binnenlandse zakelijke reis) die op TeamKPN staan zijn dan van toepassing.

5 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze loonheffing en het werknemersaandeel in de sociale verzekeringspremies in op de tegemoetkoming.

6.5 Tegemoetkoming telefoonkosten

Je manager kan beslissen dat je een tegemoetkoming in je telefoonkosten ontvangt van EUR 11,- netto per maand. Dit kan als:
- je geen mobiele telefoon van het werk hebt;
- je geen andere vorm van tegemoetkoming ontvangt voor telefoonkosten en je vanuit huis met je eigen (vaste of mobiele) telefoon zakelijke gesprekken moet voeren;
- je de telefoon voor meer dan 10% voor zakelijk verkeer gebruikt.

HOOFDSTUK 7 - Duurzame Inzetbaarheid: Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht

7.1 Waarom dit hoofdstuk?

De wereld om ons heen verandert als gevolg van onder andere veranderende klantwensen, nieuwe technologieën en nieuwe marktpartijen en economieën. Die dynamiek vraagt om een wendbaar KPN waarbinnen baanzekerheid geen gegeven is omdat nieuwe producten en diensten zullen ontstaan en daarmee ook vakmanschappen, en deze ook zullen veranderen of zelfs verdwijnen. Waar we je aanzienlijk in ondersteunen is het creëren van werkzekerheid. Dat doen we door bovengemiddeld te investeren in jouw werkzekerheid, binnen of buiten KPN. Daarbij ligt het initiatief bij jou en stel jij je eigen doelen voor de korte en langere termijn vast waarover je in gesprek bent met je manager, dit bijvoorbeeld als onderdeel van 'het goede gesprek'. KPN biedt jou een aantal middelen om op elk moment, dus ook voordat je te maken zou kunnen krijgen met boventalligheid, te kunnen investeren in jouw drie V's: je Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht. Met Vakmanschap bedoelen we dat jij waarde kunt toevoegen vanuit datgene waar jij goed in bent, waar je talenten liggen en wat jij leuk vindt om te doen. Het zijn die dingen waar mensen jou voor vragen, waar je met vakgenoten over praat en waarvan je de ontwikkelingen volgt. Vitaliteit betekent de aanwezigheid van een goede balans in bijvoorbeeld werk en privé en inspanning en ontspanning, en de afwezigheid van structurele beperkingen op fysiek, mentaal of emotioneel gebied, waardoor je in staat bent optimaal te presteren én je dit zo lang mogelijk vol kunt houden. Dit is van belang om je vakmanschap optimaal in de praktijk te kunnen brengen en zo waarde toe te voegen, ook in het licht van de stijgende pensioenleeftijd. Veerkracht tot slot is jouw vermogen om mee te veranderen met en je aan te passen aan veranderende omstandigheden, bijvoorbeeld als gevolg van technologische ontwikkelingen, en zo duurzaam succesvol te zijn. Het Driefasemodel, ondersteunt je bij het investeren in jouw drie V's door jou in elke fase van je loopbaan binnen KPN faciliteiten aan te bieden die je kunnen helpen aan het werk te blijven.

7.2 Het Driefasemodel

We onderscheiden drie fases waarin jij je kunt bevinden als het gaat om werkzekerheid binnen KPN. In welk van de drie fases je je bevindt, wordt bepaald en duidelijk aangegeven door KPN. Hieronder kun je lezen wat elk van de fases inhoudt.

1 Fase I:
In deze fase, die op de meeste werknemers van toepassing zal zijn, biedt KPN je een aantal faciliteiten waarmee je je arbeidsmarktwaarde op peil kunt brengen en houden. Door in overleg met jouw manager structureel zorg te dragen voor jouw maximale waarde op de arbeidsmarkt, ben je zo goed mogelijk voorbereid als interne en/of externe ontwikkelingen een (negatieve) invloed hebben op jouw werkzekerheid.

2 Fase II:
Als KPN concrete organisatieontwikkelingen verwacht die fte-reductie tot gevolg kunnen hebben waarbij binnen jouw functie(groep) en binnen jouw onderdeel boventalligheid kan gaan optreden, zal KPN die verwachting door middel van een informatiememorandum delen met de betreffende ondernemingsraad (OR) en word jij hierover geïnformeerd. Dit informatiememorandum komt niet in de plaats van een eventueel benodigd adviestraject bij de betreffende OR later in de tijd. In het informatiememorandum is vermeld op welke datum fase II in gaat. In fase II krijg je de beschikking over meer instrumenten die je naar eigen keuze en inzicht kunt inzetten. Dit kan je helpen om je werkzekerheid versneld en intensief te vergroten of de gevolgen van eventuele boventalligheid te beperken. We streven ernaar om fase II zo lang te laten duren dat het effect van de instrumenten zo groot mogelijk is. Alleen als er sprake is van bijzondere omstandigheden kan KPN besluiten dat fase II, voorafgaand aan fase III, niet plaatsvindt.

3 Fase III:
Fase III gaat in op de dagtekening van de brief waarin je boventallig wordt verklaard. In het geldende KPN Sociaal Plan wordt fase III nader beschreven.

4 Afhankelijk van de omstandigheden kan het voorkomen dat na fase II of fase III fase I weer op jou van toepassing wordt. In dat geval geldt dat je de ophoging van je Inzetbaarheidbudget uit fase II of III (zie artikel 7.5) behoudt en een reeds gestart traject bij KPN Perspectief (zie artikel 7.8) kunt voortzetten.

5 Het succesvol toepassen van het Driefasemodel vraagt om dialoog tussen manager en medewerker over duurzame inzetbaarheid. Hiervoor kun je de gesprekken in het kader van ‘het goede gesprek’ gebruiken maar daar hoef je je natuurlijk niet toe te beperken. Andere bronnen van inzicht zijn strategiesessies, uitingen op TeamKPN en diverse initiatieven in het kader van Toekomst van Werk en duurzame inzetbaarheid.

In de volgende artikelen lees je welke instrumenten in welke fases beschikbaar zijn.

7.3 KPN Academy

Je kunt met je loopbaan- en opleidingsvragen terecht bij de selfservice portal van KPN Academy. Hierin vind je instrumenten over werken, leren, en ontwikkelen. Voor alle opleidingen zoals beschreven in artikel 7.4 lid 2 en lid 4 van deze CAO kun je terecht bij de KPN Academy.

7.4 Opleidingen

1 KPN onderscheidt drie aanleidingen voor het volgen van een opleiding:
   a. de opleiding is nodig voor de uitoefening van je functie;
   b. de opleiding is nodig om je om te scholen naar een andere functie in een groeidomein binnen KPN;
   c. de opleiding vergroot je inzetbaarheid en heeft niet direct een bedrijfsbelang; deze opleiding kies je zelf.

2 Een functieopleiding, zoals genoemd in lid 1 sub a, is een opleiding die nodig is voor de uitoefening van je functie. Opleidingsresultaten moeten direct in praktijk kunnen worden gebracht. Bij de keuze van je opleiding wordt rekening gehouden met
   - de functiebeschrijving, en;
   - je aanwezige kennis en vaardigheden.

   KPN betaalt de functieopleiding, je volgt deze in werktijd.

3 Een omscholingsopleiding, zoals genoemd in lid 1 sub b, is een opleiding om je in staat te stellen een andere functie in een groeidomein binnen KPN te gaan vervullen. Deze opleiding wordt in overleg met je manager vastgesteld. Van een omscholingsopleiding kan pas sprake zijn als jij en KPN samen de intentie hebben dat je gaat werken in dit groeidomein binnen KPN na afronding van de opleiding. In dat geval worden de kosten van deze omscholing door KPN vergoed en volg je deze opleiding in werktijd.

4 Een opleiding ten behoeve van je inzetbaarheid, zoals genoemd in lid 1 sub c, kun je onder andere kiezen uit de opleidingen die in KPN Academy staan vermeld. Als de opleiding niet in KPN Academy staat, kun je daar een ‘Aanvraag Buiten Catalogus’ voor doen. KPN Academy toetst je aanvraag aan een aantal voorwaarden. Meer informatie hierover vind je op TeamKPN.

5 Als een opleiding ten behoeve van je inzetbaarheid meer kost dan je Inzetbaarheidbudget toelaat, kan je manager beslissen het deel boven het beschikbare Inzetbaarheidbudget door KPN te laten betalen.

6 Ongeacht de hoogte van het bedrag dat jouw manager boven het Inzetbaarheidbudget voor jouw opleiding betaalt, geldt dat wanneer je stopt met de betreffende opleiding voordat je die hebt afgerond en dit aan jou te wijten is, je het door KPN betaalde aanvullende deel terugbetaalt.

7.5 Inzetbaarheidbudget

1 Je hebt een Inzetbaarheidbudget van EUR 1.500,- per kalenderjaar. Wanneer je tijdens de eerste helft van het kalenderjaar in dienst treedt bij KPN, krijg je het hele budget toegekend. Kom je in dienst op of na 1 juli, dan krijg je dat jaar een budget van EUR 750,-. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6, met dien verstande dat in het geval dat het begin van de terbeschikkingstelling na 1 juli ligt, je als uitzendkracht in dat jaar een Inzetbaarheidbudget van EUR 750,- krijgt.

2 Je kunt het budget in het jaar waarin je het toegekend hebt gekregen, besteden aan instrumenten uit KPN Academy zoals beschreven in artikel 7.4 lid 4. Kun je de opleiding volledig uit je Inzetbaarheidbudget financieren? Dan heb je geen toestemming van je manager nodig.

3 Het kan voorkomen dat je een opleiding wilt volgen waarvan de kosten hoger zijn dan het budget dat je hebt. In dat geval kun je je manager toestemming vragen om het benodigde deel van het budget van het lopende kalenderjaar toe te voegen aan het volledige budget van het volgende kalenderjaar. Je kunt dan in dat jaar de duurdere opleiding volgen mits je die het jaar ervoor hebt geselecteerd en met je manager overeen bent gekomen. Je manager kan dit alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

4 Als je een opleiding van technische aard hebt geselecteerd en je met je manager overeen bent gekomen die te gaan volgen, kun je ten behoeve van de financiering hiervan maximaal EUR 1.000,- extra Inzetbaarheidbudget ontvangen. De definitie van een opleiding van technische aard vind je op TeamKPN. De toekenning van dit extra Inzetbaarheidbudget kan eenmaal per kalenderjaar plaatsvinden. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

5 Als je je in fase I bevindt en je gaat over naar fase II, wordt per de datum van overgang eenmalig aan jou EUR 500,- extra Inzetbaarheidbudget toegekend. Ook als je vaker dan één keer per kalenderjaar van fase I naar fase II overgaat, vindt deze toekenning in dat kalenderjaar maar eenmaal plaats.

6 Als je je in fase II bevindt en je gaat over naar fase III, wordt per de datum van overgang eenmalig aan jou EUR 500,- extra Inzetbaarheidbudget toegekend. Ook als je vaker dan één keer per kalenderjaar van fase II naar fase III overgaat, vindt deze toekenning in dat kalenderjaar maar eenmaal plaats.

7 Het ongebruikte deel van het budget vervalt:
- aan het einde van het kalenderjaar, waarbij ongebruikt budget dat op grond van lid 5 en 6 is toegekend twaalf maanden na toekenning vervalt;
- bij beëindiging van je dienstverband, door jou of KPN.

7.6 Tijdsinvestering opleidingen gefinancierd met het Inzetbaarheidbudget

1 Per kalenderjaar geldt dat maximaal twee scholingsdagen of zestien uur ten behoeve van opleidingen en instrumenten die je volledig financiert met je Inzetbaarheidbudget in werktijd mogen plaatsvinden. Dit geldt ook voor online- en/of zelfstudieopleidingen en ook als je deeltijdwerknemer bent. De rest van de tijdsbesteding vindt plaats in eigen tijd. Over de tijdsbesteding maak je afspraken met je manager. De kosten die je maakt voor het reizen naar je opleiding zijn voor rekening van KPN (zie hiervoor de ‘KPN regels voor vergoedingen’ op TeamKPN). Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

2 Volg je een opleiding ten behoeve van je inzetbaarheid die jouw manager (deels) betaalt, zoals omschreven in artikel 7.4, lid 5, dan maak je afspraken over welk deel van de te besteden tijd in eigen tijd plaatsvindt en welk deel in werktijd.

7.7 Arbeidsmarktscan

Je kunt een arbeidsmarktscan aanvragen die je inzicht geeft in je arbeidsmarktpositie binnen en buiten KPN. Onderdeel van de arbeidsmarktscan is een individueel coachingsgesprek door de leverancier van de arbeidsmarktscan. Bevind je je in fase I, dan mag je deze scan één keer per drie jaar doen, waarbij je met je manager afstemt wanneer je hier gebruik van maakt. KPN adviseert je dringend om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6. Ben je overgegaan naar fase II of fase III, dan zal je manager jouw aanvraag voor de arbeidsmarktscan goedkeuren. De kosten zijn in alle hierboven genoemde gevallen voor rekening van KPN en de arbeidsmarktscan vindt plaats in werktijd.

7.8 KPN Perspectief mobiliteitstraject

1 Met inachtneming van lid 2 en 3 kan je gebruik maken van een mobiliteitstraject dat KPN Perspectief op maat voor je samenstelt en met jou uitvoert. Hiermee ondersteunt KPN Perspectief je bij het oriënteren op of het vinden van ander werk buiten KPN. De ondersteuning kan bestaan uit de middelen genoemd in artikel 6.1 lid 2 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 zoals onder andere een mobiliteitsscan, verschillende trainingen, het deelnemen aan banenmarkten, vacaturematching, jobsearching en -bemiddeling. De inzet van de hiervoor beschreven middelen en de lengte van het traject is ter beoordeling van KPN Perspectief waarbij altijd sprake is van maatwerk. Nadere informatie over KPN Perspectief vind je op de HR-site op TeamKPN.

2 Bevind je je in fase I, dan kun je op eigen initiatief module A van het traject (de intake) aanvragen en volgen. Je manager zal je aanvraag hiervoor goedkeuren. Deelname aan module B en C van dit traject is ter beoordeling van je manager en kan dus alleen na goedkeuring van je manager. Contacturen vinden voor 25% plaats in werktijd en voor 75% in eigen tijd. Huiswerkuren vinden volledig plaats in eigen tijd. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6

3 .

4 Bevind je je in fase II, dan kan je op eigen initiatief het in lid 1 genoemde traject volgen. In dat geval vinden de contacturen van dit traject voor 50% plaats in werktijd en voor 50% in eigen tijd. Huiswerkuren vinden volledig plaats in eigen tijd.

5 De kosten van het KPN Perspectief mobiliteitstraject zijn voor rekening van KPN.

7.9 Financieel advies

1 Je kunt kiezen voor een advies van een financieel adviseur, dat om fiscale redenen plaats zal vinden op een KPN (kantoor)locatie. Dit geeft je inzicht in je financiële situatie en de financiële gevolgen van verschillende keuzes die je kunt maken rondom het vervolg van je loopbaan.

2 Bevind je je in fase I, dan zijn de kosten voor 50% voor rekening van KPN en gebruik je voor de overige 50% je Inzetbaarheidbudget, indien beschikbaar. Indien er geen of onvoldoende Inzetbaarheidbudget beschikbaar is, geldt een eigen bijdrage in de kosten van maximaal 50%. De uren die je aan deze adviesmogelijkheid besteedt, vinden voor 50% plaats in werktijd en voor 50% in eigen tijd. Dit lid geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

3 Bevind je je in fase II of fase III, dan zijn de kosten volledig voor rekening van KPN en de uren die je aan deze adviesmogelijkheid besteedt, mogen dan volledig plaatsvinden in werktijd.

7.10 KPN Match

1 KPN kent een intern mobiliteitscentrum, genaamd KPN Match, dat inzicht heeft in interne (toekomstige) vacatures teneinde in samenwerking met de organisatieonderdelen interne herplaatsingen mogelijk te maken. KPN Match beschikt over kwalitatief en kwantitatief voldoende capaciteit , inclusief ondersteunende instrumenten, om medewerkers die van de dienstverlening gebruik willen maken effectief te kunnen begeleiden. Je kunt gebruikmaken van de dienstverlening van KPN Match maximaal tot en met de eerste maand van boventalligheid. Op TeamKPN staat de werkwijze van KPN Match en het meest actuele vacatureproces beschreven.

2 Bij het invullen van interne vacatures wordt bij (potentiële) geschiktheid rekening gehouden met je mogelijke voorrangspositie die afhankelijk is van de fase waarin je je bevindt. Bevind je je in fase III en ben je (potentieel) geschikt voor de interne vacature, dan heb je voorrang op je collega's in fase I en II. Bevind je je in fase II en ben je (potentieel) geschikt voor de interne vacature, dan heb je voorrang op je collega's in fase I. De fase waarin je je bevindt is doorslaggevend voor je voorrangspositie. Dit betekent dat als je je in fase III bevindt en potentieel geschikt bent voor de interne functie, je voorrang hebt op je collega in fase II die geschikt is voor de interne functie. Bevind je je in dezelfde fase als een collega die ook (potentieel) geschikt is voor de interne functie, dan heeft de collega die het meest geschikt is voor de functie voorrang. Potentieel geschikt zijn betekent dat je, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat bent om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie. Dit ter beoordeling aan KPN.

3 Een manager zal je, als je (potentieel) geschikt bent en je boventallig verklaard bent, met inachtneming van de in lid 2 genoemde voorrangsregels, aannemen op de interne vacature tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dit niet te doen. Deze zwaarwegende redenen worden onderbouwd en medegedeeld aan de medewerker en de betreffende VP HR.

4 Als je in Fase II op een interne functie wordt herplaatst of je vindt zelf een andere functie op een schaalniveau maximaal twee schaalniveaus lager dan het niveau van je huidige functie, dan heb je recht op een herplaatsingtoelage conform artikel 7.1 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021.

7.11 Uitstroomregeling

1 Bevind je je in fase II, dan kun je, indien KPN de Uitstroomregeling van toepassing verklaart, met een vaststellingsovereenkomst (VSO) KPN verlaten met een vergoeding die gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding. Ook ontvang je een tegemoetkoming van maximaal EUR 900,- voor kosten die je aantoonbaar maakt voor juridisch advies bij ondertekening van de VSO, onderbouwd met een factuur. Ten overvloede, het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 met de daarin genoemde vergoedingen is niet op jou van toepassing in fase II. De datum waarop je KPN verlaat, wordt vastgesteld in onderling overleg, waarbij indien door jou gewenst, je opzegtermijn in acht wordt genomen. Gezien het vrijwillige karakter van de regeling wordt, indien van toepassing, de wettelijke transitievergoeding gemaximeerd zoals neergelegd in artikel 5.5 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. KPN en de vakorganisaties vinden het redelijk en gerechtvaardigd dat er niet overgecompenseerd wordt, omdat deze regeling op vrijwillige basis is.

2 Hoe werkt de Uitstroomregeling op hoofdlijnen? KPN geeft in het informatiememorandum aan de OR (zoals bedoeld in artikel 7.2 lid 2) aan hoeveel medewerkers maximaal gebruik mogen maken van de Uitstroomregeling en welke voorwaarden daar eventueel voor gelden. Voor het gebruikmaken van de Uitstroomregeling geldt dat de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komt voor gebruikmaking van de Uitstroomregeling. Dit betekent
   - dat degenen met de langste dienstverbanden (tot het maximum aantal is bereikt dat op grond van het informatiememorandum gebruik mag maken van de Uitstroomregeling), én;
   - binnen een bepaald tijdsbestek (per afgekondigde fase II te bepalen) de VSO ondertekenen

   daadwerkelijk van de regeling gebruik kunnen maken.

3 De instrumenten zoals genoemd in de artikelen 7.5, 7.7, 7.8 en 7.9, voor zover van toepassing in fase II, blijven ook bij het gebruik maken van de Uitstroomregeling voor je beschikbaar tot aan de datum van je uitdiensttreding.

4 Het nadere proces rondom de Uitstroomregeling is uitgewerkt en opgenomen op TeamKPN.

Overige instrumenten ten behoeve van Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht

7.12 Erkenning Verworven Competenties (EVC)

KPN zal gedurende de looptijd van deze CAO streven naar maximale bekendheid van EVC onder relevante groepen en hun de faciliteiten bieden om aan een EVC-traject deel te nemen. Ook uitzendkrachten in de zin van artikel 2.2 lid 6 kunnen onderdeel uitmaken van deze relevante groepen.

7.13 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

Er is een KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds. Het doel van dit fonds is om bijscholing, omscholing, opleiding en training te bevorderen.

7.14 Gezondheidsonderzoek

Je kunt in KPN Academy kiezen voor een Gezondheidsonderzoek die je kunt betalen uit je Inzetbaarheidbudget. Als de uitslag van het Gezondheidsonderzoek daar aanleiding toe geeft, biedt KPN je een begeleidingstraject van zes maanden aan om je te helpen je gezondheid te verbeteren. De kosten zijn voor rekening van KPN. Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

7.15 Oriëntatiestages

Met je manager kun je afspreken om binnen een periode van twaalf maanden maximaal twee weken intern stage te lopen in een functie die, gelet op je huidige functie, jouw mogelijkheden en wensen passend zou kunnen zijn als vervolgfunctie. De stage kan plaatsvinden als jij, je manager en de ontvangende manager daar overeenstemming over bereiken. Een oriëntatiestage geeft geen recht op een financiële compensatie. Ook ontstaat uit een oriëntatiestage geen recht op een functie.

7.16 Vrijwillige demotie

1 Als je niet meer kunt voldoen aan de eisen die jouw functie aan je stelt en/of ter bevordering van je duurzame inzetbaarheid, kun je met je manager afspreken een functie op een lager functieniveau te accepteren. Er is in dat geval sprake van vrijwillige demotie.

2 In het geval jij en je manager vrijwillige demotie overeenkomen, word je per datum dat je overgaat geplaatst in de salarisschaal die hoort bij je nieuwe functie. Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe lagere salarisschaal dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende salaris betaald als een demotietoelage. Had je al een RSP boven de 100% dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende maandsalaris betaald als een demotietoelage.

3 De demotietoelage uit het voorgaande lid wordt eenmalig vastgesteld op de datum dat je overgaat naar de lagere functie en daarna niet geïndexeerd. Afbouw van de toelage vindt plaats in 36 maanden. In de eerste 12 maanden ontvang je de volledige demotietoelage, in de tweede 12 maanden twee derde daarvan en in de derde twaalf maanden één derde van de demotietoelage.

4 De demotietoelage wordt beschouwd als vast pensioengevend salaris en wordt doorbetaald bij ziekte. De toelage is geen grondslag voor Keuzetijd en evenmin voor uurloongebonden toeslagen. Heb je een demotietoelage en word je geplaatst op een functie met een hoger schaalniveau dat gelijk is aan het schaalniveau van de functie waaruit de demotietoelage is ontstaan? In dat geval vindt de inpassing in de schaal van je nieuwe functie op een zodanig niveau plaats, dat de demotietoelage daarmee komt te vervallen.

7.17 50%-regeling

1 In specifieke situaties waarin je om functionerings- en/of medische redenen niet meer goed meekunt, kun je, als je binnen een bepaalde periode met (vervroegd) pensioen kan, verzoeken om gebruik te maken van de 50% regeling. In voorkomende gevallen kan KPN deze regeling in die situatie ook aan jou aanbieden.

2 Kern van de regeling is dat je maximaal één jaar 50% werkt en 100% salaris ontvangt. Dit onder de volgende voorwaarden:
- er is voor jou 50% werk voor handen en dit werk voer je ook daadwerkelijk iedere week uit, en;
- je gaat uiterlijk binnen één jaar met (vervroegd) pensioen waartoe een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten zonder beëindigingsvergoeding. Deze datum van (vervroegd) pensioen ligt twaalf maanden voor de dag waarop je AOW-gerechtigd wordt.

3 Gedurende de periode dat je van deze regeling gebruik maakt, blijven jouw arbeidsvoorwaarden ongewijzigd met dien verstande dat:
- jouw woon-werkvergoeding wordt aangepast aan het aantal dagen reizen of jouw eventuele leaseauto behouden blijft tot uiterlijk einde leasecontract;
- jouw eventuele meeruren Keuzetijd alleen nog het lopende kalenderjaar gehandhaafd blijven.

4 KPN beslist of je gebruik mag maken van deze regeling. Als KPN jouw verzoek om gebruik te maken van de regeling afwijst, dan zal KPN jou dit besluit schriftelijk motiveren.

5 De regeling is geen recht en kan alleen worden overeengekomen wanneer dit past binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.

7.18 Generatiepact regeling

Het doel van de Generatiepact regeling is om medewerkers te ondersteunen vitaal “de eindstreep” te halen. KPN kan de regeling aanbieden aan door KPN te bepalen medewerkers waarbij deelname mogelijk is vanaf 61 jaar of ouder. De regeling houdt op hoofdlijnen in dat je 80% van de omvang van je arbeidsovereenkomst werkt, tegen 90% van je salaris, met 100% van je pensioenopbouw. Als je van de regeling gebruik maakt, dien je minimaal één jaar eerder dan de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd je pensioen in te laten gaan en zal jouw dienstverband ook eindigen. De verdere voorwaarden van deze regeling vind je op TeamKPN in het reglement ‘Generatiepact regeling’.

Werk en privé

7.19 Werken volgens het model ‘Het Nieuwe Leven & Werken’

1 KPN voert het model ‘Het Nieuwe Leven & Werken’ in daar waar tijd- en plaatsonafhankelijk werken passend is. Je manager bepaalt of en, zo ja, wanneer dit model op de afdeling waar je werkt, wordt ingevoerd. Als het model ‘Het Nieuwe Leven & Werken’ op jouw afdeling is ingevoerd, maken je manager en jij afspraken over de wijze waarop het tijd- en plaatsonafhankelijk werken in jouw geval wordt ingevuld tenzij jouw manager besluit dat jij niet kunt werken volgens dit model. In dat geval zal hij dit gemotiveerd aan je meedelen.

2 Deze bepaling geldt in plaats van artikel 3.3 in het geval je werkt volgens het model ‘Het Nieuwe Leven & Werken’. Een van de aspecten in dit model is immers dat een medewerker tijd- en plaatsonafhankelijk kan werken. In deze situatie worden je werktijden niet vastgelegd in een rooster. Wel is het werkaanbod altijd leidend, zowel voor tijdstippen als plaats van werken.

3 Als medewerker zorg je er zelf voor dat wanneer je op andere werklocaties dan KPN-gebouwen werkt jouw werkomstandigheden voldoen aan de eisen die de wet stelt op het gebied van arbeidsomstandigheden. Je kunt dit controleren met behulp van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) Thuiswerkplek. Dit geldt ook indien je uitzendkracht bent zoals benoemd in artikel 2.2 lid 6.

7.20 Mantelzorg

1 KPN is een erkend mantelzorgvriendelijke werkgever. Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Het gaat bij mantelzorg om intensieve zorg voor langere tijd. Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden.

2 Als je mantelzorg wilt verlenen, bespreek je dat met je manager. Door het model ‘Het Nieuwe Leven & Werken’ toe te passen, voor zover dat op jou van toepassing is, en/of door gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg kun je mantelzorg vormgeven. Je manager zal met jou ook aandacht geven aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van jouw afwezigheid.

3 Je manager kan besluiten om op basis van maatwerk op individueel niveau extra faciliteiten beschikbaar te stellen.

Overige bepalingen

7.21 Positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

KPN hanteert een ‘inclusiviteitsbeleid’ waarbij KPN alle talenten omarmt, ongeacht geslacht, culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, arbeidsbeperking en leeftijd. Specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder de doelgroep van de wet banenafspraak) stelt KPN op kalenderbasis minimaal 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar.

DEEL B

In dit deel vind je de arbeidsvoorwaarden die gelden voor verschillende groepen medewerkers. Je bent door je manager geïnformeerd in welke groep je valt.

HOOFDSTUK 8 – Salarisverhoging.

8.1 Salarisverhoging

1 Binnen de looptijd van deze CAO is afgesproken dat voor alle groepen (Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert en Consulting) de individuele en de collectieve salarisverhoging op dezelfde wijze plaats vindt. Ter bevordering van de leesbaarheid staat de wijze waarop de verhogingen van de salarissen plaats vindt hieronder op één plaats beschreven; deze geldt daarmee voor de hoofdstukken 9 tot en met 13 van deel B en dus voor alle groepen.

Individuele salarisverhoging 2020

2 Je maandsalaris wordt per 1 april 2020 verhoogd. Deze individuele verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2019 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2019, waarbij het verhogingsbedrag wordt bepaald op basis van jouw maandsalaris op 31 maart 2020. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Individuele verhogingentabel per 1 april 2020

RSP	Onvoldoende	Ontwikkeling-vereist	Succesvol	Uitstekend
tot 80%		1,00%	3,00%	5,00%
80 tot 90%		0,50%	2,50%	4,00%
90 tot 95%			1,75%	3,25%
95% tot 100%			1,50%	3,00%

De maximaal te bereiken RSP is 100%. Je krijgt bovengenoemde verhoging per 1 april 2020 alleen als je al in dienst was op 30 september 2019.

a. Heb je een beoordelingsscore ‘uitstekend’ en een RSP onder de 100%, en zou je bij toepassing van de individuele salarisverhoging boven de 100% RSP uitkomen, dan krijg je - naast een structurele salarisverhoging tot 100% RSP -, een eenmalige uitkering gelijk aan het verschil tussen de RSP waar je op uit zou komen (zonder maximering op 100%) en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van negenmaal het maandsalaris van maart 2020.
b. Heb je een beoordelingsscore ‘uitstekend’ en een RSP boven 100%, dan kom je in aanmerking voor een eenmalige uitkering:
    i. Heb je een RSP tot 105% dan krijg je een eenmalige uitkering van 2%, vermenigvuldigd met het totaal van negenmaal het maandsalaris van maart 2020.
    ii. Heb je een RSP van 105% of hoger dan krijg je een eenmalige uitkering van 1%, vermenigvuldigd met het totaal van negenmaal het maandsalaris van maart 2020.

3 De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 2 sub a en b, wordt ineens uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75.

4 Ten aanzien van de maanden april tot en met juni 2020 wordt de eventuele individuele salarisverhoging en/of eenmalige uitkering over beoordelingsjaar 2019, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juni 2020. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Collectieve salarisverhoging/uitkering 2020

5 Per 1 juli 2020 vindt een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats met een totale hoogte van 2,5%, één en ander afhankelijk van de RSP (peildatum 30 juni 2020).

6 De toekenning per 1 juli 2020 van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:
a. Heb je een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% dan krijg je de verhoging van 2,5% volledig en structureel doorgevoerd over jouw maandsalaris
b. Heb je een RSP groter dan 100% en kleiner dan 102,5% dan krijg je:
    i. Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen 102,5% en jouw RSP, vermenigvuldigd met jouw

maandsalaris van juni 2020 (Bv. RSP = 101%. 102,5% - 101% = 1,5%. Jouw salaris van juni 2020 wordt met 1,5% verhoogd).

ii. Een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen jouw RSP en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van zesmaal jouw maandsalaris van juni 2020 (Bv. RSP = 101%. 101% - 100% = 1,0%. De eenmalige uitkering bedraagt zes maal 1,0% van het maandsalaris van juni 2020).

c. Heb je een RSP gelijk aan of groter dan 102,5% dan krijg je een eenmalige uitkering van 2,5%, vermenigvuldigd met het totaal van zesmaal jouw maandsalaris van juni 2020.

7 De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 6 sub b en c, wordt ineens uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75.

8 De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juli 2020. De eenmalige uitkering wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, uitgekeerd uiterlijk in juli 2020. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Individuele salarisverhoging 2021

9 Je maandsalaris wordt per 1 april 2021 verhoogd. Deze individuele verhoging is afhankelijk van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 maart 2021, waarbij het verhogingsbedrag wordt bepaald op basis van jouw maandsalaris op 31 maart 2021. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2021

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

De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.
Je krijgt bovengenoemde verhoging per 1 april 2021 alleen als je al in dienst was op 31 december 2020.

10 De eventuele individuele salarisverhoging per 1 april 2021 wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2021. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Collectieve salarisverhoging/uitkering 2021

11 Per 1 juli 2021 vindt een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats met een totale hoogte van 3,0%, één en ander afhankelijk van de RSP (peildatum 30 juni 2021).

12 De toekenning per 1 juli 2021 van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:

a. Heb je een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% dan krijg je de verhoging van 3,0% volledig en structureel doorgevoerd over jouw maandsalaris.

b. Heb je een RSP groter dan 100% en kleiner dan 103% dan krijg je:

i. Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen 103% en jouw RSP, vermenigvuldigd met jouw maandsalaris van juni 2021 (Bv. RSP = 102%. 103% - 102% = 1,0%. Jouw salaris van 30 juni 2021 wordt met 1,0% verhoogd).

ii. Een eenmalige uitkering. Deze uitkering is gelijk aan de uitkomst van het verschil tussen jouw RSP en 100%, vermenigvuldigd met het totaal van zesmaal jouw maandsalaris van 30 juni 2021 (Bv. RSP = 102%. 102% - 100% = 2%. De eenmalige uitkering bedraagt zes maal 2,0% van jouw maandsalaris van juni 2021).

c. Heb je een RSP gelijk aan of groter dan 103% dan krijg je een eenmalige uitkering van 3,0%, vermenigvuldigd met het totaal van zesmaal jouw maandsalaris van juni 2021.

13 De eenmalige uitkering, zoals bedoeld in lid 12 sub b en c, wordt ineens uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75.

14 De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juli 2021. De eenmalige uitkering wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, uitgekeerd uiterlijk in juli 2021. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

HOOFDSTUK 9 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Algemeen

9.1 Indeling

1 KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

2 Was je op 31 oktober 2014 ingedeeld in dit hoofdstuk en ben je op basis van de aard van je werkzaamheden inclusief de criteria die zijn opgenomen in Bijlage 13 per 1 november 2014 ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert. In dat geval blijven de specifieke arbeidsvoorwaarden van het hoofdstuk Algemeen op jou van toepassing. Indien van toepassing gelden voor jou eveneens een aantal specifiek benoemde overgangsafspraken in deze CAO.

3 Was je op 31 oktober 2014 ingedeeld in hoofdstuk 13 van de KPN CAO 2015 (Directe medewerkers in dienst van KPN Contact) en ben je per 1 november 2014 ingedeeld in dit hoofdstuk? Je salarisschaal is dan bepaald aan de hand van Bijlage17 uit de KPN CAO 2015 (“Conversiematrix KPN Contact-functiehuis naar KPN-functiehuis”).

9.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerknemer is gemiddeld 37 uur per week.

9.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerknemer en wil je gemiddeld 36, 38, 39 of 40 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in Bijlage 4. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

9.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. De opbouw van jouw vakantie staat beschreven in artikel 3.6.

9.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is (zie ook artikel 4.3).

Van 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Algemeen per 1-1-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*Beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.735	€ 2.038
2	€ 1.764	€ 2.187
3	€ 1.835	€ 2.397
4	€ 1.908	€ 2.532
5	€ 2.060	€ 2.684
6	€ 2.191	€ 2.869
7	€ 2.442	€ 3.171
8	€ 2.648	€ 3.541
9	€ 2.894	€ 4.030
10	€ 3.309	€ 4.566
11	€ 3.713	€ 5.266
12	€ 4.211	€ 6.130
13	€ 4.827	€ 7.194

Van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Algemeen per 1-7-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*Beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.779	€ 2.089
2	€ 1.809	€ 2.242
3	€ 1.881	€ 2.457
4	€ 1.956	€ 2.596
5	€ 2.112	€ 2.752
6	€ 2.246	€ 2.941
7	€ 2.504	€ 3.251
8	€ 2.715	€ 3.630
9	€ 2.967	€ 4.131
10	€ 3.392	€ 4.681
11	€ 3.806	€ 5.398
12	€ 4.317	€ 6.284
13	€ 4.948	€ 7.374

Vanaf 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Algemeen per 1-7-2021		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*Beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.833	€ 2.152
2	€ 1.864	€ 2.310
3	€ 1.938	€ 2.531
4	€ 2.015	€ 2.674
5	€ 2.176	€ 2.835
6	€ 2.314	€ 3.030
7	€ 2.580	€ 3.349
8	€ 2.797	€ 3.739
9	€ 3.057	€ 4.255
10	€ 3.494	€ 4.822
11	€ 3.921	€ 5.560
12	€ 4.447	€ 6.473
13	€ 5.097	€ 7.596

9.6 Salarisverhoging

In hoofdstuk 8 staat aangegeven welke salarisverhogingen er binnen de looptijd van deze CAO van toepassing zijn.

9.7 KPN plan

1 Je komt in aanmerking voor KPN plan. De afspraken over KPN plan zijn opgenomen in Bijlage 1A. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken collectieve doelstellingen worden gehaald en je een beoordeling ontwikkeling vereist, succesvol of uitstekend hebt. De salarisschaal bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages KPN plan per 1-1-2020 en per 1-1-2021	
Percentage van het feitelijk salaris	
schaal	*percentage*
1	4,5%
2	4,5%
3	4,5%
4	4,5%
5	5,0%
6	5,0%
7	5,0%
8	5,0%
9	5,0%
10	7,0%
11	7,0%
12	9,0%
13	9,0%

2 Als je per 1 januari 2015 als gevolg van het niet meer op jou van toepassing zijn van de regeling (Bijzondere) CAO Bonus en het van toepassing worden van KPN plan een lagere bonusopportunity hebt gekregen, is aan jou per 1 januari 2015 een bruto toelage toegekend. Deze toelage is bepaald door 40 procent van het verschil tussen de voor jou geldende bonusopportunity per 31 december 2014 en de bonusopportunity die per 1 januari 2015 voor jou geldt, te vermenigvuldigen met het salaris van december 2014. Deze toelage wordt niet geïndexeerd en ook niet inverdiend, met dien verstande dat bij de overgang naar een hogere salarisschaal in combinatie met een hogere bonusopportunity bij KPN het bedrag van de toelage wordt omgezet in salaris voor zover het normsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. Deze toelage is grondslag voor het bepalen van het CAO Budget, de variabele beloning, pensioenopbouw en voor de uurloongebonden toeslagen zoals die door KPN worden toegepast en wordt doorbetaald in geval van ziekte. Ook geldt deze toelage voor deze specifieke situatie als berekeningsgrondslag voor een eventuele Sociaal Plan-berekening.

3 De leden 1 en 2 van dit artikel hebben een standaardkarakter.

HOOFDSTUK 10 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Retail

10.1 Indeling

KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

10.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerknemer is gemiddeld 37 uur per week.

10.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerknemer en wil je gemiddeld 36, 38, 39 of 40 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in Bijlage 4. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

10.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. De opbouw van jouw vakantie staat beschreven in artikel 3.6.

10.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is (zie ook artikel 4.3).

Van 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Retail per 1-1-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
3	€ 1.652	€ 2.235
4	€ 1.695	€ 2.360
5	€ 1.720	€ 2.504
6	€ 1.841	€ 2.676
7	€ 2.134	€ 3.113
8	€ 2.332	€ 3.478
9	€ 2.761	€ 3.958
10	€ 3.249	€ 4.484
11	€ 3.644	€ 5.168
12	€ 4.135	€ 6.020
13	€ 4.741	€ 7.065

Van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Retail per 1-7-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
3	€ 1.694	€ 2.291
4	€ 1.738	€ 2.419
5	€ 1.763	€ 2.567
6	€ 1.888	€ 2.743
7	€ 2.188	€ 3.191
8	€ 2.391	€ 3.565
9	€ 2.831	€ 4.057
10	€ 3.331	€ 4.597
11	€ 3.736	€ 5.298
12	€ 4.239	€ 6.171
13	€ 4.860	€ 7.242

Vanaf 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Retail per 1-7-2021		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
3	€ 1.745	€ 2.360
4	€ 1.791	€ 2.492
5	€ 1.816	€ 2.645
6	€ 1.945	€ 2.826
7	€ 2.254	€ 3.287
8	€ 2.463	€ 3.672
9	€ 2.916	€ 4.179
10	€ 3.431	€ 4.735
11	€ 3.849	€ 5.457
12	€ 4.367	€ 6.357
13	€ 5.006	€ 7.460

10.6 Salarisverhoging

In hoofdstuk 8 staat aangegeven welke salarisverhogingen er binnen de looptijd van deze CAO van toepassing zijn.

10.7 KPN Salesplan

Je komt in aanmerking voor het KPN Salesplan. De afspraken over KPN Salesplan zijn opgenomen in Bijlage 1B.

In onderstaande tabel staat het percentage dat geldt bij het behalen van de gemaakte afspraken.

Bonuspercentage KPN Salesplan per 1-1-2020 en per 1-1-2021	
Percentage van het feitelijk salaris	
Schaal	*Percentage*
schalen 1 t/m 13	12%

10.8 Overgangsafspraak voor medewerkers met functiecode PSI04A, PSI05A, PSI06A, PSI07A of PSI09A (winkelverkoper)

1 Was je op 27 mei 2014 werkzaam in een van de functies PSI04A, PSI05A, PSI06A, PSI07A of PSI09A en ben je dat vervolgens aaneengesloten geweest tot 1 augustus 2014 dan is de overgangsafspraak uit lid 2 op jou van toepassing. Dit geldt ook als je vóór of op 27 mei 2014 bevestigd hebt gekregen dat je in een van die functies bent aangesteld, vanaf de datum waarop je die functie uitoefent maar niet eerder dan 1 augustus 2014. De overgangsafspraak blijft voor jou gelden zolang je werkzaam bent in een functie die is ingedeeld in dit hoofdstuk.

2 Per 1 augustus 2014 ontvang je een toelage ter grootte van 2 procent van het maandsalaris van 1 augustus 2014. Deze toelage wordt niet geïndexeerd en niet inverdiend en blijft dus nominaal gelijk. Bij overgang naar een hogere salarisschaal bij KPN zal het bedrag van de toelage worden omgezet in salaris voor zover het normsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. Deze toelage is grondslag voor het bepalen van het CAO Budget, de variabele beloning, pensioenopbouw en voor de uurloongebonden toeslagen zoals die door KPN worden toegepast en wordt doorbetaald in geval van ziekte. Ook geldt deze toelage als berekeningsgrondslag voor een eventuele Sociaal Plan-berekening.

HOOFDSTUK 11 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales

11.1 Indeling

KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

11.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerknemer is gemiddeld 40 uur per week.

11.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerknemer en wil je gemiddeld 36, 37, 38 of 39 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in Bijlage 4. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

11.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. De opbouw van jouw vakantie staat beschreven in artikel 3.6.

11.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is (zie ook artikel 4.3).

Van 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Sales per 1-1-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.837	€ 2.158
2	€ 1.871	€ 2.317
3	€ 1.945	€ 2.542
4	€ 2.023	€ 2.682
5	€ 2.184	€ 2.843
6	€ 2.322	€ 3.040
7	€ 2.589	€ 3.360
8	€ 2.806	€ 3.754
9	€ 3.067	€ 4.274
10	€ 3.508	€ 4.840
11	€ 3.936	€ 5.584
12	€ 4.465	€ 6.499
13	€ 5.119	€ 7.628

Van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Sales per 1-7-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.883	€ 2.212
2	€ 1.918	€ 2.375
3	€ 1.994	€ 2.606
4	€ 2.074	€ 2.750
5	€ 2.239	€ 2.915
6	€ 2.381	€ 3.116
7	€ 2.654	€ 3.444
8	€ 2.877	€ 3.848
9	€ 3.144	€ 4.381
10	€ 3.596	€ 4.961
11	€ 4.035	€ 5.724
12	€ 4.577	€ 6.662
13	€ 5.247	€ 7.819

Vanaf 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Sales per 1-7-2021		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.940	€ 2.279
2	€ 1.976	€ 2.447
3	€ 2.054	€ 2.685
4	€ 2.137	€ 2.833
5	€ 2.307	€ 3.003
6	€ 2.453	€ 3.210
7	€ 2.734	€ 3.548
8	€ 2.964	€ 3.964
9	€ 3.239	€ 4.513
10	€ 3.704	€ 5.110
11	€ 4.157	€ 5.896
12	€ 4.715	€ 6.862
13	€ 5.405	€ 8.054

11.6 Salarisverhoging

In hoofdstuk 8 staat aangegeven welke salarisverhogingen er binnen de looptijd van deze CAO van toepassing zijn.

11.7 KPN Salesplan

Je komt in aanmerking voor KPN Salesplan. De afspraken over KPN Salesplan zijn opgenomen in Bijlage 1B. In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. De salarisschaal bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages KPN Salesplan per 1-1-2020 en per 1-1-2021	
Percentage van het feitelijk salaris	
schaal	*percentage*
5	16,75%
6	16,75%
7	22,75%
8	31,25%
9	31,25%
10	36,25%
11	36,25%
12	36,25%
13	36,25%

HOOFDSTUK 12 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Klantexpert

12.1 Indeling

1 KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden inclusief de criteria uit Bijlage 13 of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de specifieke arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

2 Ten tijde van de CAO 2014, vielen in elk geval de in Bijlage 21 van die CAO genoemde functiegroepen (niet limitatief) die zijn aangeduid met “functiegroepen die in ieder geval vallen onder de loonlijn Klantexpert” onder dit hoofdstuk. In die Bijlage zijn tevens een aantal functiegroepen opgenomen die ten tijde van de totstandkoming van de tekst van de CAO 2014 niet tot het hoofdstuk Klantexpert behoorden (maar tot het hoofdstuk Algemeen).

3 Was je op 31 oktober 2014 ingedeeld in hoofdstuk 13 van de KPN CAO 2014 (Directe medewerkers die op 31 december 2014 in dienst waren van KPN Contact) en ben je per 1 november 2014 ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert? Je salarisschaal is dan bepaald aan de hand van Bijlage 2 van de KPN CAO 2014 (“Conversiematrix KPN Contact-functiehuis naar KPN-functiehuis”).

4 Was je op 31 oktober 2014 ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen en ben je per 1 november 2014 ingedeeld in dit hoofdstuk? In dat geval worden in afwijking van de laatste zin van lid 1 de arbeidsvoorwaarden uit het hoofdstuk Algemeen op jou toegepast. Indien van toepassing gelden voor jou eveneens een aantal specifiek benoemde overgangsafspraken in deze CAO.

12.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerknemer is gemiddeld 40 uur per week.

12.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerknemer en wil je gemiddeld 36, 37, 38 of 39 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in Bijlage 4. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

12.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. De opbouw van jouw vakantie staat beschreven in artikel 3.6.

12.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is (zie ook artikel 4.3).

Van 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Klantexpert per 1-1-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.657	€ 1.657
2	€ 1.657	€ 1.845
3	€ 1.735	€ 1.938
4	€ 1.788	€ 2.151
5	€ 1.952	€ 2.460
6	€ 2.159	€ 2.826
7	€ 2.640	€ 3.428
8	€ 2.864	€ 3.828
9	€ 3.130	€ 4.357
10	€ 3.578	€ 4.936
11	€ 4.015	€ 5.693
12	€ 4.553	€ 6.626
13	€ 5.217	€ 7.778

Van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Klantexpert per 1-7-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	€ 1.699	€ 1.699
2	€ 1.699	€ 1.892
3	€ 1.779	€ 1.987
4	€ 1.833	€ 2.205
5	€ 2.001	€ 2.522
6	€ 2.213	€ 2.897
7	€ 2.706	€ 3.514
8	€ 2.936	€ 3.924
9	€ 3.209	€ 4.466
10	€ 3.668	€ 5.060
11	€ 4.116	€ 5.836
12	€ 4.667	€ 6.792
13	€ 5.348	€ 7.973

Vanaf 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Klantexpert per 1-7-2021		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	€ 1.750	€ 1.750
2	€ 1.750	€ 1.949
3	€ 1.833	€ 2.047
4	€ 1.888	€ 2.272
5	€ 2.062	€ 2.598
6	€ 2.280	€ 2.984
7	€ 2.788	€ 3.620
8	€ 3.025	€ 4.042
9	€ 3.306	€ 4.600
10	€ 3.779	€ 5.212
11	€ 4.240	€ 6.012
12	€ 4.808	€ 6.996
13	€ 5.509	€ 8.213

12.6 Salarisverhoging

In hoofdstuk 8 staat aangegeven welke salarisverhogingen er binnen de looptijd van deze CAO van toepassing zijn.

12.7 KPN plan

Je komt in aanmerking voor KPN plan. De afspraken over KPN plan zijn opgenomen in Bijlage 1A. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken collectieve doelstellingen worden gehaald en je een beoordeling ontwikkeling vereist, succesvol of uitstekend hebt. De salarisschaal bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages KPN plan per 1-1-2020 en per 1-1-2021	
Percentage van het feitelijk salaris	
schaal	*percentage*
1	4,5%
2	4,5%
3	4,5%
4	4,5%
5	5,0%
6	5,0%
7	5,0%
8	5,0%
9	5,0%
10	7,0%
11	7,0%
12	9,0%
13	9,0%

HOOFDSTUK 13 - Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn of worden ingedeeld in de groep Consulting

13.1 Indeling

Ben je in dienst bij KPN Consulting B.V.? Dan bepaalt KPN Consulting op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de specifieke arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

13.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerknemer is gemiddeld 40 uur per week.

13.3 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. De opbouw van jouw vakantie staat beschreven in artikel 3.6.

13.4 Verplichte vrije dagen

Ben jij werkzaam voor een externe opdrachtgever en zijn bij deze opdrachtgever collectieve vakantiedagen vastgesteld? Dan gelden deze collectieve vakantiedagen van de opdrachtgever als verplichte dagen voor jou gedurende de periode van externe inzet.

13.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is (zie ook artikel 4.3).

Van 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Consulting per 1-1-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*Beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.655	€ 2.280
2	€ 1.655	€ 2.413
3	€ 1.655	€ 2.574
4	€ 1.665	€ 2.770
5	€ 1.808	€ 3.010
6	€ 1.979	€ 3.298
7	€ 2.186	€ 3.643
8	€ 2.435	€ 4.059
9	€ 2.628	€ 4.558
10	€ 2.841	€ 5.163
11	€ 3.243	€ 5.895
12	€ 3.735	€ 6.787
13	€ 4.058	€ 7.372

Van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Consulting per 1-7-2020		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*Beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.697	€ 2.337
2	€ 1.697	€ 2.474
3	€ 1.697	€ 2.639
4	€ 1.707	€ 2.840
5	€ 1.854	€ 3.086
6	€ 2.029	€ 3.381
7	€ 2.241	€ 3.735
8	€ 2.496	€ 4.161
9	€ 2.694	€ 4.672
10	€ 2.913	€ 5.293
11	€ 3.325	€ 6.043
12	€ 3.829	€ 6.957
13	€ 4.160	€ 7.557

Vanaf 1 juli 2021 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Consulting per 1-7-2021		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	*Beginsalaris*	*normsalaris*
1	€ 1.748	€ 2.408
2	€ 1.748	€ 2.549
3	€ 1.748	€ 2.719
4	€ 1.759	€ 2.926
5	€ 1.910	€ 3.179
6	€ 2.090	€ 3.483
7	€ 2.309	€ 3.848
8	€ 2.571	€ 4.286
9	€ 2.775	€ 4.813
10	€ 3.001	€ 5.452
11	€ 3.425	€ 6.225
12	€ 3.944	€ 7.166
13	€ 4.285	€ 7.784

13.6 Salarisverhoging

In hoofdstuk 8 staat aangegeven welke salarisverhogingen er binnen de looptijd van deze CAO van toepassing zijn.

13.7 Variabele Beloning

Jij hebt recht op een variabele beloning. Ten aanzien van de soort variabele beloningsregeling wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- **Fee-earners**: medewerkers die een inzetratio als parameter hebben, en waarvan de uren direct aan de klant worden gefactureerd.
- **Management**: medewerkers die in salarisschaal 10 of hoger zijn ingedeeld en een algemene managementfunctie bekleden (voorbeelden: Unit Manager, Manager Unit I).
- **Non Fee-earners:** medewerkers die niet onder een van de hiervoor genoemde definities vallen.

De toekenning van de variabele beloning op grond van de toepasselijke regelingen zal plaatsvinden over de periode waarin de betreffende regeling op grond van dit artikel op jou van toepassing is.

13.8 Variabele beloning Fee-earners

1 De variabele beloningstabel (Fee-earners) luidt als volgt:

Salarisschaal	Fee-earner
1	10%
2	10%
3	10%
4	10%
5	15%
6	15%
7	15%
8	15%
9	15%
10	15%
11	15%
12	15%
13	15%

Je zult overeenkomstig de tijdlijnen die zijn vastgelegd in de procedure-afspraak voor de variabele beloning (Bijlage 14 van deze CAO) informatie ontvangen, waarin jouw on target-percentage is opgenomen.

2 Grondslag variabele beloning
De grondslag voor je variabele beloning is je vaste jaarinkomen (vaste bruto maandsalaris exclusief eventuele toeslagen x 12,96). Andere componenten worden niet meegenomen in de grondslag.

3 Uitbetalingsdrempel
De uitbetalingsdrempel is gekoppeld aan de voor het kalenderjaar geldende billabilitynormen die van toepassing zijn in het organisatieonderdeel waarin jij werkzaam bent. De methodiek daarvan kan per onderdeel verschillen, met dien verstande dat ook voor alle Fee-earners een uitbetalingsdrempel zal gelden. De systematiek die voor jou geldt, is van toepassing op alle Fee-earners binnen jouw organisatieonderdeel.

4 Uitbetalingsstaffel
De volgende uitbetalingsstaffel is van toepassing.
Bij een resultaat van 80% en meer vindt uitbetaling plaats. De uitbetaling is bruto.

Resultaat %	Uitbetaling per % resultaat	Cumulatief % van de grondslag
Van 0% tot 80%		0%
Van 80% tot 85%	-	12,5%
Van 85% tot 90%	-	15%
90%		60%
Van 91% t/m 95%	4%	80%
Van 96% t/m 100%	4%	100%
Van 101% t/m 110%	2,5%	125%
Van 111% t/m 120%	2,5%	150%
Vanaf 121% en verder	3%	

5 Maximale uitbetaling
Je maximale jaarinkomen is 150% van de som van het vaste jaarsalaris (vast bruto maandsalaris x 12,96) en de on target variabele beloning. Aangezien het vaste jaarsalaris in deze berekening vastligt, is de maximale uitkering van de variabele beloning ook vastgesteld.

6 Overlegstructuur
In Bijlage 14 van deze CAO is de procedure-afspraak beschreven voor de wijze van toepassing van parameters en de onderlinge weging tussen parameters, de tijdlijn inzake het bekend stellen van targets en parameters, alsmede een evaluatie.

7 Verandert de aard van jouw werkzaamheden van Fee-earner naar Non Fee-earner/Management, dan geldt dat jouw variabele beloningsregeling zal wijzigen: je komt dan in aanmerking voor KPN plan conform artikel 9.7 lid 1 en 3 en Bijlage 1A. In dat geval is bovenstaande Fee-earner-regeling niet op jou van toepassing.

13.9 Variabele beloning Non Fee-earners/Management

1 Als je Non Fee-earner of Management bent of wordt, geldt dat met ingang van de datum dat je die functie uitoefent het KPN plan op je van toepassing is (artikel 9.7 lid 1 en lid 3 en Bijlage 1A).

2 Verandert de aard van jouw werkzaamheden van Non Fee-earner/Management naar Fee-earner, dan geldt dat jouw variabele beloningsregeling zal wijzigen: je komt dan in aanmerking voor de Fee-earner-regeling uit artikel 13.8. In dat geval is de variabele beloning ‘Non fee earners/Management’ niet op jou van toepassing.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend,
19 juni 2002, te Rotterdam

Voor Koninklijke KPN N.V.,

H. Garssen
Chief People Officer

Namens de vakorganisaties,

B. Bolte
FNV Publiek Belang te Utrecht

R. Smeets
FNV ICT/Telecom te Utrecht

M. Jukema *P. Fortuin*
CNV Vakmensen.nl te Utrecht

A. Polat
CNV Overheid & Publieke Diensten te Utrecht

R. Harmsen
Qlix te Leidschendam

H. Pethke *R. Castelein*
De Unie te Culemborg.

F. Westerman
VHP2 te Eindhoven.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1A KPN plan

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is vanaf 1 januari 2016 op je van toepassing, als de specifieke arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 9 (Algemeen) en hoofdstuk 12 (Klantexpert) zijn opgenomen voor jou gelden en dus ook voor de medewerkers zoals bedoeld in artikel 9.1 lid 2. Deze regeling kan eveneens van toepassing zijn, als artikel 13.9 voor je geldt of als je op grond van artikel 13.8 lid 7 overgaat naar KPN plan. Val je onder deze regeling KPN plan, dan zijn de regeling KPN Salesplan (Bijlage 1B) en de variabele beloning als bedoeld voor Fee-earners genoemd in 13.8 niet op jou van toepassing.

2 Hoogte van KPN plan-beloning

Je kunt een KPN plan-beloning ontvangen die afhankelijk is van de volgende elementen:
a. bonusopportunity;
b. realisatie van collectieve targets uitgedrukt in een collectief bonuspercentage;
Door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en met de modifier wordt het werkelijke bonuspercentage vastgesteld. De grondslag voor de bonus is het feitelijk salaris. Onder je feitelijk salaris wordt in deze Bijlage verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage.

Ad a: bonusopportunity
De percentages die je kunt halen als de afgesproken collectieve doelstellingen worden gehaald en je een beoordeling ontwikkeling vereist, succesvol of uitstekend hebt, worden bepaald aan de hand van je salarisschaal. Je vindt de tabel met percentages in hoofdstuk 9 en 12.

Ad b: collectief bonuspercentage
KPN stelt de collectieve doelstellingen vast overeenkomstig de doelstellingen die voor de Raad van Bestuur gelden/worden vastgesteld. Mochten de doelstellingen voor de Raad van Bestuur (gedeeltelijk) wijzigen, dan geldt die (gedeeltelijke) wijziging per het moment dat deze voor de Raad van Bestuur wijzigen, ook voor jou. KPN licht de collectieve doelstellingen aan de OR toe.

Per collectieve doelstelling stelt KPN een drempelwaarde, een on-target-waarde en een maximale waarde vast. Aan elk van die drie waarden is een percentage gekoppeld. Die percentages vind je hieronder:

- Drempel: 25%
- on-target: 100%
- Maximaal: 200%

Het per collectieve doelstelling behaalde resultaat leidt tot toekenning van een percentage. Daarbij moet minimaal de drempelwaarde bereikt worden en kan niet hoger gescoord worden dan de maximale waarde van 200%. Als het resultaat ten aanzien van een collectieve doelstelling niet exact overeenkomt met een van de drie waarden waaraan de hierboven genoemde percentages zijn gekoppeld maar tussen twee van die waarden ligt, wordt het bijbehorende percentage lineair tussen die twee waarden bepaald.

De mate waarin een collectieve doelstelling invloed heeft op je KPN plan-beloning is afhankelijk van de weging van die doelstelling. Deze kan per doelstelling verschillen. Het collectief bonuspercentage is het gewogen gemiddelde van de voor elk van de doelstellingen behaalde percentages. Op TeamKPN vind je een rekenvoorbeeld aan de hand waarvan deze systematiek wordt toegelicht.

Je KPN plan-beloning wordt vastgesteld door eerst de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage. De uitkomst hiervan is het werkelijke bonuspercentage dat vervolgens wordt vermenigvuldigd met het totaal van de aan jou feitelijk betaalde maandsalarissen in het betreffende kalenderjaar. De KPN plan-beloning wordt betaald in april van het jaar dat volgt op het jaar waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd.

3 Pensioen

Je bouwt geen pensioen op over de KPN plan-beloning.

4 KPN plan-beloning in bijzondere situaties

1 Kan je niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden? Als dit 4 maanden of korter duurt, ontvang je de KPN plan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

2 Het kan gebeuren dat je langer dan 4 maanden niet (volledig) kan werken als gevolg van ziekte of om een andere reden. In dat geval geldt het volgende (ook als deze periode in twee kalenderjaren valt):

- Je ontvangt over de periode vanaf datum ziekmelding tot het eind van de maand waarin je ziek bent gemeld plus vier kalendermaanden de KPN plan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken. Vindt je ziekmelding echter op de eerste dag van een maand plaats, dan geldt voorgaande niet en ontvang je de KPN plan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken over die maand plus de drie aansluitende maanden.
- Na de achter het vorige gedachtestreepje genoemde periode wordt, zolang je arbeidsongeschikt bent, met inachtneming van lid 3, telkens per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in MijnHR bepaald wat de gemiddelde mate van jouw arbeidsgeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in MijnHR. Je ontvangt over deze periode de KPN plan-beloning naar rato van jouw arbeidsgeschiktheid.
- Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld gemeld bent in MijnHR, ontvang je de volledige KPN plan-beloning.

Op basis van bovenstaande wordt over de 12 maanden van een kalenderjaar de factor bepaald waarmee de uitkomst van de berekening van de KPN plan-beloning over dat jaar, als beschreven in lid 2, wordt vermenigvuldigd.

3 Voor het vaststellen van de periode waarin je niet kunt werken, worden perioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Dit geldt ook als de perioden waarin je niet kunt werken in verschillende kalenderjaren liggen.

4 Bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken, worden zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegenomen.

5 Je manager kan je KPN plan-beloning over het kalenderjaar vaststellen naar evenredigheid van de tijd waarin je in je functie hebt gewerkt. Dit gebeurt in de volgende situaties:

- als je tijdens het kalenderjaar in dienst treedt;
- bij wisseling van functie, waardoor andere doelstellingen gaan gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- bij wijziging van de organisatie, waardoor andere doelstellingen gaan gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Je ontvangt dan de KPN plan-beloning over de maanden die je in het kalenderjaar bij KPN in dienst bent geweest.

BIJLAGE 1B KPN Salesplan

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is op jou van toepassing als de specifieke arbeidsvoorwaarden van hoofdstuk 10 of hoofdstuk 11 voor jou gelden. De bepalingen in deze hoofdstukken en in de hoofdstukken 1 tot en met 7 zijn op je van toepassing, behalve als daarvan in deze regeling KPN Salesplan is afgeweken. Val je onder deze regeling KPN Salesplan, dan zijn de regeling KPN plan (Bijlage 1A) en de variabele beloning als bedoeld voor Fee-earners genoemd in artikel 13.8 niet op jou van toepassing.

2 Hoogte KPN Salesplan-beloning

Afhankelijk van het hoofdstuk waarin je bent ingedeeld, Retail of Sales, stelt KPN een percentage van je feitelijk salaris vast bij on-target-performance (OTP).
Je vindt dat percentage in hoofdstuk 10 of 11. Als je de targets die gelden voor on-target-performance niet volledig realiseert, ontvang je de KPN Salesplan-beloning naar evenredigheid. Er zal echter altijd een vooraf door je manager vastgesteld minimum van de targets moeten worden gehaald. Bij overschrijding van de targets die gelden voor on-target-performance ontvang je de KPN Salesplan-beloning ook naar evenredigheid.
Onder je feitelijk salaris wordt in deze Bijlage verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage.

3 Pensioen

Je bouwt geen pensioen op over de KPN Salesplan-beloning.

4 KPN Salesplan-beloning in bijzondere situaties

1 Kan je niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden? Als dit 4 maanden of korter duurt, ontvang je ook de KPN Salesplan-beloning. Ben je ingedeeld in de groep Retail (hoofdstuk 10 van deze CAO), dan ontvang je in deze periode de KPN Salesplan-beloning die je collega's ontvangen in dezelfde winkel en in een functie op het niveau van jouw functie. Ben je ingedeeld in de groep Sales (hoofdstuk 11 van deze CAO), dan ontvang je de KPN Salesplan-beloning die is gebaseerd op de doorwerking van de realisatie uit je persoonlijke klantengroep. Ook hier wordt uitgegaan van het niveau van je functie.

2 Het kan gebeuren dat je langer dan 4 maanden niet (volledig) kan werken als gevolg van ziekte of om een andere reden. In dat geval geldt het volgende (ook als deze periode in twee kalenderjaren valt):
- Je ontvangt over de periode vanaf datum ziekmelding tot het eind van de maand waarin je ziek bent gemeld plus vier kalendermaanden de KPN Salesplan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken. Vindt je ziekmelding echter op de eerste dag van een maand plaats, dan geldt voorgaande niet en ontvang je de KPN Salesplan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken over die maand plus de drie aansluitende maanden.
- Na de achter het vorige gedachtestreepje genoemde periode wordt, zolang je arbeidsongeschikt bent, met inachtneming van lid 3, telkens per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in MijnHR bepaald wat de gemiddelde mate van jouw arbeidsgeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in MijnHR. Je ontvangt over deze periode de KPN Salesplan-beloning naar rato van jouw arbeidsgeschiktheid.
- Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld gemeld bent in MijnHR, ontvang je de volledige KPN Salesplan-beloning.

3 Voor het vaststellen van de periode waarin je niet kunt werken, worden perioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Dit geldt ook als de perioden waarin je niet kunt werken in verschillende kalenderjaren liggen.

4 Bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken, worden zwangerschap- en bevallingsverlof niet meegenomen.

5 Bij wisseling van functie of van verkoopgebied, en bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst stelt je manager je KPN Salesplan-beloning vast naar evenredigheid van de tijd waarin je de functie hebt uitgeoefend of in het verkoopgebied hebt gewerkt.

5 Overig

Val je onder de regeling KPN Salesplan dan kom je niet in aanmerking voor de toelagen en/of toeslagen uit de bepalingen 4.6, 4.7, 4.10 t/m 4.14, 4.16 en 4.17 van deze CAO. De bepalingen in het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 over afbouw Tot. en afbouw stand-by-dienst gelden evenmin voor jou. Deze bepaling geldt niet als je werkzaam bent in een verkoopfunctie bij Retail.

6 Andere verplichtingen

1 Je houdt je aan uitvoeringsrichtlijnen die KPN in verband met KPN Salesplan heeft vastgesteld. KPN zal je over deze richtlijnen informeren.
2 Je houdt je aan de door KPN gegeven instructies over KPN Salesplan. Je manager kan, namens KPN, een disciplinaire maatregel nemen als je deze regels niet nakomt.
3 Die maatregel kan zijn:
   a. een schriftelijke waarschuwing of ontslag; en/of
   b. een schorsing of ontheffing uit je functie, tijdelijk of blijvend; en/of
   c. het geheel of gedeeltelijk niet uitbetalen van de KPN Salesplan-bonus, waarbij je manager op basis van de geconstateerde feiten bepaalt welk percentage het betreft; en/of
   d. schorsing werking KPN Salesplan gedurende een door je manager op basis van de geconstateerde feiten te bepalen periode (tijdelijke stopzetting).
4 Los van het bovenstaande geldt altijd dat de KPN Salesplan-bonus kan worden gecorrigeerd indien na vaststelling hiervan blijkt dat de resultaten op basis waarvan deze is vastgesteld onjuist zijn. Wanneer de KPN Salesplan-bonus op het moment van de correctie al is uitbetaald, ben je gehouden het teveel/onverschuldigde betaalde terug te betalen.

7 Vaststelling van de uitvoeringsrichtlijnen en targetsetting

KPN voert met de medezeggenschap overleg over de uitvoeringsrichtlijnen en targetsetting. KPN stelt deze vast.

BIJLAGE 2 Toeslag CAO Budget

Je hebt maandelijks recht op een toeslag CAO Budget. Dit budget bedraagt 10,5% van je bruto maandsalaris.

Je kunt de toeslag of een deel daarvan ook gebruiken voor:
- het kopen van extra vakantie-uren;
- levensloop sparen;
- (extra) pensioenstorting (IPS);
- vakbondsbijdrage uit brutoloon;
- sporten uit brutoloon met een maximum van EUR 125,- per jaar;
- Groen rijden.

Voor levensloop sparen en een (extra) pensioenstorting stelt de wet grenzen. Je besteding van het Budget zal binnen deze grenzen moeten plaatsvinden. Dit geldt ook voor faciliteiten uit brutoloon. Deze zijn vaak aan een maximumbedrag gebonden. Meer informatie hierover is te vinden om TeamKPN.

Let op: op 1 januari 2012 is de levensloopregeling afgeschaft. Er is een wettelijke overgangsregeling die loopt tot 1 januari 2022.

Je kunt het CAO Budget ook maandelijks laten uitbetalen.

8/10,5^{de} deel van het toegekende CAO Budget van 10,5% is pensioengevend.

BIJLAGE 3 Reglement levensloopverlof

1 Opname levensloopverlof tijdens het dienstverband, niet direct voorafgaande aan je pensioendatum

1 Je kunt een aaneengesloten periode levensloopverlof opnemen voor de volledig voor jou geldende arbeidsduur. Deze verlofperiode is minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden. Wil je het levensloopverlof gebruiken voor zorgverlof of voor ouderschapsverlof, dan kan je in deze periode ervoor kiezen om het levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur op te nemen.
2 Je kunt eenmaal per drie jaar een periode levensloopverlof opnemen.
3 Je kunt voor de financiering van je levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.
4 Tijdens het volledige levensloopverlof heb je geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden uit de KPN CAO, de KPN regels of andere (individuele) afspraken. Dit geldt niet voor partnerpensioen op risicobasis. Heb je levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur, dan gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid.
5 Je dient een verzoek tot opname van levensloopverlof uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je manager.
6 Je manager kan je aanvraag afwijzen als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Je manager zal dit dan gemotiveerd en schriftelijk aan je meedelen.

2 Levenslooptegoed voor ouderschapsverlof

Je kunt je levenslooptegoed gebruiken voor de financiering van onbetaald ouderschapsverlof. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.

3 Opname levensloopverlof direct voorafgaand aan je pensioendatum

1 Levensloopverlof in deze bepaling heeft betrekking op verlof direct voordat je met pensioen gaat. Dit verlof kan betrekking hebben op de volledige of op een gedeelte van je arbeidsduur.
2 Levensloop voor een gedeelte van je arbeidsduur moet minimaal 1 maand aaneengesloten duren.
3 Je kunt voor de financiering van je levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.
4 Tijdens het volledige levensloopverlof heb je geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden uit de KPN CAO, de KPN regels of andere (individuele) afspraken. Dit geldt niet voor partnerpensioen op risicobasis. Heb je levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur, dan gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid.
5 Je dient een verzoek tot opname van levensloopverlof uiterlijk 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je manager.

4 Levenslooptegoed omzetten in pensioen

Je kunt levenslooptegoed dat je niet voor levensloopverlof gebruikt, gebruiken voor een extra storting voor je pensioen. Dit kan alleen direct voorafgaande aan je pensioendatum. Bovendien mag dit alleen, als die extra storting niet leidt tot een bovenmatige aanspraak zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964.

BIJLAGE 4 Regeling Keuzetijd

1 Waarom Keuzetijd

Met Keuzetijd heb je de mogelijkheid om zelf je gemiddelde arbeidsduur per week te kiezen als je valt onder de hoofdstukken 9, 10, 11 of 12. Val je onder hoofdstuk 11 of 12 dan kan je je gemiddelde arbeidsduur per week verlagen tot 36, 37, 38 of 39 uur. Is je functie ingedeeld in hoofdstuk 9 of 10 dan kan je ervoor kiezen om minder te werken (gemiddeld 36 uur per week) of om meer te werken (gemiddeld 38, 39 of 40 uur per week). Je hebt voor het meer of minder werken op grond van deze regeling toestemming nodig van je manager. Je manager kan alleen de toestemming om meer te werken weigeren in het geval van onvoldoende werkaanbod. Hij zal dit dan aan je moeten motiveren.

2 Deelnemen aan deze regeling

Je kunt eenmaal per jaar in MijnHR kiezen voor Keuzetijd. De keuze die je maakt, geldt voor het gehele kalenderjaar. Tussentijdse wijziging is niet mogelijk, behalve als je van functie wisselt waarbij een andere gemiddelde arbeidsduur per week geldt. Dus van een functie met 37 uur naar een functie met 40 uur, of omgekeerd.
Treed je in de loop van het kalenderjaar bij KPN in dienst? Gebeurt dit op de eerste dag van een kalendermaand, dan kan je vanaf die dag deelnemen aan Keuzetijd. Bij indiensttreding op een andere dag van de maand kan je aan Keuzetijd deelnemen vanaf de eerste dag van de daaropvolgende maand.

3 De toelage Keuzetijd als je extra uren werkt

Je krijgt extra gewerkte Keuzetijduren maandelijks uitbetaald als een toelage. Deze toelage bedraagt 2,85% van je maandsalaris per extra gewerkt uur. Over deze toelage bouw je pensioen op.

4 Aanpassen maandsalaris als je minder uren werk

Wil je minder werken dat je normale arbeidsduur van 37 of 40 uur per week? In dat geval wordt je maandsalaris naar evenredigheid verlaagd. Een voorbeeld: je normale arbeidsduur is 40 uur en je wilt op basis van Keuzetijd gemiddeld 37 uur per week werken. Je maandsalaris wordt dan 37/40^{e} van het maandsalaris dat past bij een gemiddeld 40-urige werkweek.

5 Doorbetaling toelage bij arbeidsongeschiktheid

Heb je voor Keuzetijd gekozen en word je ziek? In dat geval gelden voor wat betreft de doorbetaling van de toelage Keuzetijd de regels die zijn vermeld in hoofdstuk 5 van deze CAO.

6 Deeltijdwerknemer

Als deeltijdwerknemer kan je niet aan deze regeling deelnemen. Ben je deeltijdwerknemer en wil je je arbeidsduur verhogen of verlagen, dien dan een verzoek bij je manager in op grond van de Wet Flexibel werken. De regels in die wet zijn in dat geval op je van toepassing.

BIJLAGE 5 Bezwarenprocedure Functiehuis

1 Proces

Je kan bezwaar maken tegen de indeling van je individuele werkpakket op de gekozen standaardfunctie in het KPN CAO functiehuis en de bijbehorende salarisschaal bij de bezwarencommissie Functiehuis. Deze bezwarencommissie behandelt specifieke functie-indelingsklachten (dit in tegenstelling tot de algemene KPN klachtencommissie op grond van artikel 1.6 van deze CAO) aangezien hiervoor specifieke deskundigheid is vereist.

De bezwarenprocedure bestaat uit 3 stappen, die hieronder worden weergegeven.

Stap 1
De eerste stap bestaat eruit dat je in een gesprek toelichting op jouw indeling vraagt bij je manager en HR, en tegelijkertijd zelf kan toelichten waarom je meent dat de indeling niet juist is. Deze stap gaat altijd vooraf aan een eventuele stap 2 en 3.

Stap 2
Binnen 4 weken nadat je je formele indeling hebt vernomen kun je schriftelijk bezwaar indienen bij de Interne Bezwarencommissie. Hierop volgt een mondelinge behandeling en vervolgens ontvang je, binnen 2 maanden na indiening van je bezwaar, schriftelijk de uitspraak.

De Interne Bezwarencommissie besluit bij meerderheid van stemmen.

De Interne Bezwarencommissie kan twee soorten uitspraken doen, ofwel de Interne Bezwarencommissie bekrachtigt de huidige indeling of de Interne Bezwarencommissie geeft advies om de indeling opnieuw te doen. Van dit advies om de indeling opnieuw te doen, kan alleen in zeer uitzonderlijke gevallen gemotiveerd worden afgeweken door de manager; in dat geval deelt de manager dit binnen 2 weken na datum van advies van de Interne Bezwarencommissie om de indeling opnieuw te doen schriftelijk aan jou mede.

Heb je stap 1 nog niet doorlopen? Dan kun je je bezwaar alvast formeel indienen om de termijn van 4 weken niet te overschrijden. Je kunt dan na stap 1 besluiten of je je bezwaar wilt handhaven.

Stap 3
Heb je stap 1 en 2 doorlopen, maar ben je het niet eens met de bekrachtiging door de Interne Bezwarencommissie of heeft je manager besloten af te wijken van het advies van de Interne Bezwarencommissie om de indeling opnieuw te doen? Dan geldt het volgende:
Je kan dan beroep aantekenen bij een Externe Bezwarencommissie binnen 4 weken nadat:
- je de bekrachtiging van de Interne Bezwarencommissie hebt vernomen of
- je het besluit hebt vernomen van je manager om af te wijken van het advies van de Interne Bezwarencommissie om de indeling opnieuw te doen.

Hierop volgt de mondelinge behandeling en vervolgens ontvang je schriftelijk de uitspraak binnen 2 maanden na indiening van het beroep.

De Externe Bezwarencommissie besluit unaniem.

De Externe Bezwarencommissie bekrachtigt de (oorspronkelijke) indeling of de Externe Bezwarencommissie stelt de nieuwe indeling vast. De uitspraak van de Externe Bezwarencommissie is bindend voor alle partijen.

2 Samenstelling Bezwarencommissies

1 *Interne Bezwarencommissie (stap 2)*

De Interne Bezwarencommissie is paritair 2 om 2 samengesteld:

- leden intern aan te wijzen door vakorganisaties;
- leden intern aan te wijzen door KPN;
- Voorzitter aan te wijzen door de leden;
- NB: externe Fuwa deskundige van Korn Ferry op afroep beschikbaar.

Voorwaarden deelnemers:

- Beschikken over een totaalbeeld van de gehele organisatie
- Beschikken over een goed beeld en hebben kennis van het (indelings-)systeem dat gehanteerd wordt.

2 *Externe bezwarencommissie (stap 3)*

Indien de indiener van de klacht een vakbondslid is, bestaat de Externe Bezwarencommissie uit:

- Fuwadeskundige van desbetreffende Vakbond
- Onafhankelijke deskundige Korn Ferry.

Indien de indiener van de klacht geen vakbondslid is, bestaat de Externe Bezwarencommissie uit:

- Fuwadeskundige UNIE
- Onafhankelijke deskundige Korn Ferry.

BIJLAGEN SPECIFIEK VAN TOEPASSING OP KPN MET UITZONDERING VAN (I) WERKNEMERS DIE NA 1 APRIL 1996 (BIJLAGE 7) RESPECTIEVELIJK NA 1 APRIL 2000 (BIJLAGE 6) ALS GEVOLG VAN OVERGANG VAN ONDERNEMING/FUSIE VAN RECHTSWEGE BIJ KPN B.V. IN DIENST ZIJN GEKOMEN EN (II) DE WERKNEMERS DIE OP 31 DECEMBER 2014 ONDER DE WERKINGSSFEER VAN DE KPN CORPORATE MARKET CAO VIELEN

BIJLAGE 6 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen prepensioen, zoals opgenomen in de op 31 december 2005 geldende collectieve arbeidsovereenkomst, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 van deze Bijlage aangegeven wijze gecompenseerd.

2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op prepensioen gecompenseerd via een voorwaardelijk toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak. De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005 en gebaseerd op een vertrekleeftijd en uitkeringspercentage volgens onderstaande tabel.

Geboortejaar	Vertrekleeftijd	Uitkering tot 65 jaar als percentage van de aanvullingsgrondslag per 31-12-2005, zoals bedoeld in Bijlage 8 artikel 2 van de KPN CAO 2004/2005 (geldig op 31-12-2005)
1950	62 jaar	75%
1951	62 jaar en 2 maanden	75%
1952	62 jaar en 4 maanden	75%
1953	62 jaar en 6 maanden	75%
1954	62 jaar en 8 maanden	75%
1955	62 jaar en 10 maanden	74%
1956	63 jaar	73%
1957	63 jaar en 2 maanden	72%
1958	63 jaar en 4 maanden	71%
1959	63 jaar en 6 maanden	70%

3 Financiering

Bij de berekening van de voorwaardelijke pensioenaanspraak wordt rekening gehouden met:
- de pensioenaanspraken van de werknemer vóór 65 jaar die zijn opgebouwd tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006. Deze aanspraken worden actuarieel verhoogd en uitgekeerd vanaf de verwachte vertrekleeftijd tot 65 jaar;
- de hogere pensioenopbouw na 65 jaar van de werknemer tot aan de vertrekleeftijd in vergelijking met de opbouw onder pensioenregeling die voor de werknemer gold tot 1 januari 2006;
- een halve pensioenopbouw over de periode vanaf de vertrekleeftijd tot 65 jaar (tot max. 40 deelnemingsjaren);
- een over de periode van 1 januari 2006 tot de vertrekleeftijd, met 2% opgerente dotatie door de werknemer van 1,5% van zijn salaris op de levensloopprekening.

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd.

4 Aanvullende prepensioenuitkering

Indien de werknemer uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bepaald in artikel 3 Bijlage 8 van de CAO 2004/2005, dan wordt de in bovenstaande tabel opgenomen uitkering hiermee verhoogd.

5 Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering

De werknemer kan zelf zijn vertrekdatum voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen. Als hij kiest voor de vertrekleeftijd als aangegeven in 2, dan heeft hij vanaf die leeftijd tot 65 jaar op basis van de gehanteerde uitgangspunten een uitkeringsniveau zoals genoemd in 2. De feitelijke uitkering zal echter worden vastgesteld op basis van het feitelijke rendement op de levenslooprekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

6 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 van deze Bijlage wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

7 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 17 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

8 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGE 7 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen VUT, zoals opgenomen in de op 31 december 2005 geldende collectieve arbeidsovereenkomst (op 31 maart 1996 in dienst van KPN BV anders dan als gevolg van overgang onderneming/fusie/splitsing), is komen te vervallen.
De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 van deze Bijlage aangegeven wijze gecompenseerd.

2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op VUT gecompenseerd. De compensatie gaat uit van een uitkering van 75% van zijn maandsalaris plus het tot 1 januari 2006 opgebouwde emolumentenpensioen vanaf de datum waarop de werknemer op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende CAO uitzicht op VUT had (de ‘vertrekdatum’).
De compensatie wordt gerealiseerd door:

- de hogere pensioenopbouw na 65 jaar van de medewerker vanaf 1 januari 2006 in vergelijking met de opbouw onder pensioenregeling die voor de werknemer gold tot 1 januari 2006;
- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum, maar uiterlijk per 1 januari 2021. Bij beëindiging van het dienstverband voor de ‘vertrekdatum’ vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak.
- Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de ‘vertrekleeftijd’. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooprekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005.
- Indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de ‘vertrekdatum’, wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten maandsalaris plus emolumentenpensioen. De betaling van 75% van het laatstgenoten maandsalaris wordt verhoogd met 1 procent conform de systematiek zoals opgenomen in de betreffende hoofdstukken ten aanzien van het artikel ‘Individuele salarisaanpassing’. De verhoging van de arbeidsduur voor deelnemers die waren ingedeeld in de groep IT of waren ingedeeld in de groep Sales en voor wie vanaf 1 mei 2008 een normale arbeidsduur van 40 uur per week geldt, wordt voor het vaststellen van het laatstgenoten maandsalaris buiten beschouwing gelaten. Het effect van de verhoging van deze arbeidsduur wordt wel verdisconteerd in het emolumentenpensioen. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt het aldus vastgestelde inkomen in de periode van betaald verlof verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald. De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald.

Onder maandsalaris wordt in dit artikel mede begrepen een inpassingstoelage en/of herplaatsingstoelage en de vakantie-uitkering over het salaris en de toelage(n).

3 Feitelijke hoogte van de uitkering

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 van deze Bijlage is uitgegaan van een uitkeringsniveau van 75% plus emolumentenpensioen. De feitelijke uitkering zal echter afhankelijk zijn van de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd en het feitelijke rendement op de levensloopprekening. Voor de werknemer die voor vertrek op de ‘vertrekleeftijd’ gebruik maakt van betaald verlof, zal de uitkering gedurende het betaalde verlof 75% bedragen van zijn maandsalaris plus emolumentenpensioen.

4 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 van deze Bijlage wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

5 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 17 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

6 Premiebijdrage

De werknemer is gehouden tot het betalen van een premie van 1,64% van zijn maandsalaris tot aan de vertrekdatum. De premiebijdrage wordt berekend over het salaris tot maximaal het normsalaris, de vakantie-uitkering, en de eventuele herplaatsingstoelage/inpassingstoelage. De premiebijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

7 Deelneming pensioenfonds

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn vertrek deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN zal de deelneming krachtens het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN worden gehandhaafd. De periode van betaald verlof en levensloop telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

8 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGEN SPECIFIEK VAN TOEPASSING OP KPN CONTACT

BIJLAGE 8 Overgangsrecht

A. Afspraken met betrekking tot OVR1 en OVR2 (Overgangsrecht SNT CAO 2003, gewijzigd per 1 januari 2007 en 1 juli 2008)

1 Oorsprong en elementen OVR1 en OVR2

OVR1 regelt de “Overgangsafspraken in het kader van de start KPN Callcenterbedrijf, voor KPN werknemers op wie de KPN CAO van toepassing is en die zijn overgegaan naar het KPN Callcenterbedrijf d.d. 7 april 1999” en “Overgangsmaatregelen werknemers Bedrijfstelefoonpost (hierna te noemen BTP) d.d. 1-10-2001”. Aan deze afspraken en maatregelen is bij de totstandkoming van de SNT CAO 2003 onder de noemer OVR1 invulling gegeven middels een persoonlijke bruto toelage en regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden.

OVR2 regelt de overgang tussen de arbeidsvoorwaarden op 31 december 2002 (SNT indirect, SNT CAO direct, KPN CAO, KCC CAO) en de SNT CAO 2003. OVR2 bestaat uit een tweetal persoonlijke bruto toelagen, regelingen die inmiddels zijn afgekocht en regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden.

2 Persoonlijke bruto toelage OVR1

1. De persoonlijke toelage OVR1 maakt deel uit van het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze CAO en is als zodanig grondslag voor pensioen, het feitelijk tot 1 januari 2012 op te bouwen vakantiegeld en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. De toelage OVR1 wordt per 1 januari 2012 eenmalig verhoogd met 8% als gevolg van de invoering van het CAO Budget bij KPN Contact.
2. De OVR1-toelage is afhankelijk van de door de werknemer gemaakte keuze, ofwel een op 31 december 2004 vastgesteld en onveranderlijk bedrag dat vervalt op 31 december 2006 (voor medewerker BTP op 30 september 2008), ofwel een in de tijd af te bouwen bedrag, waarbij vanaf 1 januari 2005 tot 1 januari 2009 (voor medewerker BTP vanaf 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2010) elk half kalenderjaar 11,11% van de op 31 december 2004 vastgestelde waarde wordt afgebouwd (de "zachte landing").
3. Indien de medewerker een functie op een hoger niveau gaat vervullen, wordt de tijdelijke toelage zoveel als mogelijk vervangen door salaris.
4. De toelage OVR1 is per 1 januari 2010 nominaal. Dit wil zeggen dat deze vanaf dat moment niet wordt inverdiend.

3 Persoonlijke bruto toelage OVR2

De persoonlijke bruto toelage OVR2 kent twee verschijningsvormen:

1. OVR2 salaris; OVR2 salaris maakt deel uit van het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze CAO en is als zodanig grondslag voor pensioen, het feitelijk tot 1 januari 2012 op te bouwen vakantiegeld en uitkering bij arbeidsongeschiktheid. De toelage OVR2 salaris wordt per 1 januari 2012 eenmalig verhoogd met 8% als gevolg van de invoering van het CAO Budget bij KPN Contact.
2. OVR2 pensioen; OVR2 pensioen maakt géén deel uit van het maandinkomen, zoals gedefinieerd in deze CAO.
3. Indien de werknemer het maximum van zijn salarisband nog niet heeft bereikt, kan een individuele salarisaanpassing worden toegekend overeenkomstig de beoordelingssystematiek en aanpassingstabel van deze CAO. In dit geval zal de persoonlijke bruto toelage OVR2 zoveel als mogelijk worden vervangen door salaris.
4. Indien de werknemer een functie op een hoger niveau gaat vervullen, wordt de toelage zoveel als mogelijk vervangen door salaris.
5. Voor medewerkers die als gevolg van de inpassing in de salaristabel van de SNT CAO 2003 een relatieve salarispositie (RSP) hebben boven 100%, geldt bij een beoordeling “normaal / goed”, in afwijking van het in artikel 39 gestelde, een salarisaanpassing van 0%.
6. De toelage OVR2 salaris is per 1 januari 2010 nominaal. Dit wil zeggen dat deze vanaf dat moment niet wordt inverdiend.

4 Toepassing algemene salarisverhoging voor werknemers met een toelage OVR1 en/of een toelage OVR2

Vervallen per 1 januari 2010.

5 Niveau van de werkzaamheden
Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen nadere afspraken maken teneinde te realiseren dat het niveau van de uitgeoefende werkzaamheden in overeenstemming komt met het individueel geldende maandsalaris plus de persoonlijke bruto toelage OVR1 en/of de persoonlijke bruto toelage OVR2.

6 Garantieregeling uurloon
Voor iedere werknemer die in dienst was op 31 december 2002 is een zgn. “garantie-uurloon 2002” bepaald, gebaseerd op het brutosalaris en de bruto uurloondefinitie binnen het op 31 december 2002 voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregime. Indien het “bruto uurloon”, gebaseerd op de salaristabel en uurloondefinitie van de CAO, negatief afwijkt van het bruto garantie-uurloon 2002, geldt het “bruto garantie-uurloon 2002” voor de volgende op uurloon gebaseerde beloningselementen: meerwerktoeslag, overwerktoeslag, werktijdentoeslag en uurwaarde vakantie-uren. Zodra het nieuwe bruto uurloon uitkomt boven het garantie-uurloon 2002, geldt het hogere nieuwe bruto uurloon.

7 Regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden
Vervallen per 1 oktober 2008.

B.

8 Overgangsbepaling afbouwregeling Tot.
Vervallen per 1 januari 2007.

C. Nieuw overgangsrecht (Overgangsrecht SNT CAO)

9 Afkoopregeling werktijdentoeslag / Tot.
Vervallen per 1 januari 2007.

10 Aanvullingsregeling reiskostenvergoeding
Vervallen per 1 januari 2007.

BIJLAGE 9 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

Artikel 1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen prepensioen dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 van deze Bijlage aangegeven wijze gecompenseerd.

Artikel 2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op prepensioen gecompenseerd via een voorwaardelijk toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De daadwerkelijke toekenning en financiering vinden plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak. De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005 en gebaseerd op een vertrekleeftijd en uitkeringspercentage volgens onderstaande tabel.

Geboortejaar	Vertrekleeftijd	Uitkering tot 65 jaar als percentage van de aanvullingsgrondslag per 31 december 2005 (schaalsalaris, vakantie-uitkering, OVR 1, OVR 2 salaris)
1950	62 jaar	75%
1951	62 jaar en 2 maanden	75%
1952	62 jaar en 4 maanden	75%
1953	62 jaar en 6 maanden	75%
1954	62 jaar en 8 maanden	75%
1955	62 jaar en 10 maanden	74%
1956	63 jaar	73%
1957	63 jaar en 2 maanden	72%
1958	63 jaar en 4 maanden	71%
1959	63 jaar en 6 maanden	70%

Artikel 3 Financiering

Bij de berekening van de voorwaardelijke pensioenaanspraak wordt rekening gehouden met:

- de pensioenaanspraken van de medewerker vóór 65 jaar die zijn opgebouwd tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006. Deze aanspraken worden actuarieel verhoogd en uitgekeerd vanaf de verwachte vertrekleeftijd tot 65 jaar;
- een over de periode van 1 januari 2006 tot de vertrekleeftijd, met 2% opgerente dotatie door de werknemer op de levenslooprekening ter grootte van de verlaging van de pensioenpremie van 33% van de BPR-staffel (62 jaar) naar 15% van de BPR-staffel (65 jaar) per 1 januari 2006;
- een halve pensioenopbouw over de periode vanaf de vertrekleeftijd tot 65 jaar (tot max. 40 deelnemingsjaren).

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd.

Artikel 4 Aanvullende prepensioenuitkering

Indien medewerker uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bedoeld in artikel 3 Bijlage 11 van de KPN CAO 2014, dan wordt de in bovenstaande tabel opgenomen uitkering hiermee verhoogd.

Artikel 5 Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering
De werknemer kan zelf zijn vertrekdatum voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen. Als hij kiest voor de vertrekleeftijd als aangegeven in artikel 2 van deze Bijlage, dan heeft hij vanaf die leeftijd tot 65 jaar op basis van de gehanteerde uitgangspunten een uitkeringsniveau zoals genoemd in artikel 2. De feitelijke uitkering zal echter worden vastgesteld op basis van het feitelijke rendement op de levensloopprekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

Artikel 6 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak
De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN (pensioenregeling KPN Contact).

Artikel 7 Overige bepalingen
Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 7 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN (pensioenregeling KPN Contact) en/of artikel 17 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

Artikel 8 Collectieve zorgverzekering
De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGE 10 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

Artikel 1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen VUT dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 van deze Bijlage aangegeven wijze gecompenseerd.

Artikel 2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op VUT gecompenseerd. De compensatie gaat uit van een uitkering van 75% van zijn schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentenpensioen vanaf de datum waarop de werknemer op grond van de op 30 september 2005 voor hem geldende CAO uitzicht op VUT had (de 'vertrekdatum').
De compensatie wordt gerealiseerd door:

- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak;
- indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de 'vertrekleeftijd'. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooprekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005;
- indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de 'vertrekdatum', wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentenpensioen. De betaling van 75% van het laatstgenoten maandsalaris wordt verhoogd met 1 procent conform de systematiek zoals opgenomen in de betreffende hoofdstukken ten aanzien van het artikel 'Individuele salarisaanpassing'. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald. Onder schaalsalaris wordt in dit artikel mede begrepen de vakantie uitkering over het schaalsalaris.

Artikel 3 Feitelijke hoogte van de uitkering

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 van deze Bijlage is uitgegaan van een uitkeringsniveau van 75%. De feitelijke uitkering zal echter afhankelijk zijn van de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd en het feitelijke rendement op de levenslooprekening. Voor de werknemer die voor vertrek op de 'vertrekleeftijd' gebruik maakt van betaald verlof, zal de uitkering gedurende het betaalde verlof in ieder geval 75% bedragen van zijn schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentenpensioen.

Artikel 4 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 van deze Bijlage wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds KPN (pensioenregeling KPN Contact).

Artikel 5 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in het betreffende artikel 7 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN (pensioenregeling KPN Contact)

en/of artikel 17 van de pensioenregeling van toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

Artikel 6 Premiebijdrage
De werknemer is gehouden tot het betalen van een premie van 1,64% van zijn maandsalaris tot aan de vertrekdatum. De premiebijdrage wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris en de vakantie-uitkering. De premiebijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

Artikel 7 Deelneming pensioenfonds
Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn vertrek deelnemer is aan het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN (pensioenregeling KPN Contact) zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode van betaald verlof en levensloop telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

Artikel 8 Collectieve zorgverzekering
De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGE 11 Overeenkomst overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006

1 Werkingssfeer

Op de werknemer die bij KCC Nederland BV (Bedrijfsonderdeel KPN Contact) in dienst is getreden na overgang vanuit KPN Telecom B.V. en/of KPN Mobile The Netherlands B.V. (bedrijfsonderdeel Consumentenmarkt Telefonie Klantenreacties KPN (KR) en/of KPN Mobile Contact Center (KMCC) is vanaf 1 juli 2006 van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KPN Contact en SNT Nieuw 1 oktober 2005 tot 1 januari 2007, alsmede onderstaande Overeenkomst Overgangsafspraken d.d. 27 april 2006. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Koninklijke KPN N.V. zijn vanaf 1 juli 2006 niet van toepassing op de werknemer.

2 Overeenkomst Overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006

Partijen:
KCC Nederland B.V. te 's-Gravenhage, hierbij vertegenwoordigd door de heer drs. H.J.M. Knaapen, directeur Human Resources KPN N.V.

en

- ABVAKABO FNV, te Zoetermeer, hierbij vertegenwoordigd door mevrouw D.T.C. Wiek-Meulman
- Bond van Telecompersoneel, te Leidschendam, hierbij vertegenwoordigd door de heer R. Pol
- CNV Publieke Zaak, te 's-Gravenhage, hierbij vertegenwoordigd door mevrouw drs. B.J. Bakker
- CMHF/VPP, te 's-Gravenhage, hierbij vertegenwoordigd door de heer mr. R. Koopman (verder gezamenlijk genoemd: de vakorganisaties),

Overwegende dat:

- Op 1 juli 2006 KPN werknemers werkzaam bij Consumentenmarkt Telefonie Klantenreacties KPN en KPN Mobile Contact Center overgaan naar KCC Nederland B.V. (bedrijfsonderdeel KPN Contact) waar de KPN Contact CAO van toepassing is;
- vanaf datum overgang de KPN Contact CAO op deze werknemers van toepassing is;
- er verschillen bestaan tussen de KPN Contact CAO en het arbeidsvoorwaardenpakket van betrokken werknemers;
- partijen omtrent deze verschillen onderstaand het volgende zijn overeengekomen

Komen overeen:

1 Overgang werknemers

De betrokken werknemers gaan over naar KCC Nederland B.V. met behoud van het karakter van de huidige arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd/onbepaalde tijd) en met behoud van de door de werknemer opgebouwde dienstjaren. Vanaf het moment van overgang zijn de KPN Contact CAO zoals die van tijd tot tijd geldt, alsmede de in deze overeenkomst opgenomen overgangsafspraken van toepassing.

1.1 Arbeidsduur

De standaard arbeidsduur bedraagt 40 uur gecombineerd met een standaard verlofrecht van 292 uur op basis van de KPN Contact CAO. Leeftijdsuren bij KPN komen bij de overgang naar de KPN Contact CAO te vervallen. Gedurende 2006 en 2007 bouwt de werknemer echter nog leeftijdsdagen op overeenkomstig de KPN CAO 2006/2007. Op werknemers zullen de salaris-, inkomens- en uurloondefinities van de KPN Contact CAO van toepassing zijn.

1.2 Indeling en inpassing in de salarisschaal

Indeling en inpassing in de KPN Contact salarisschalen geschiedt op basis van de functiewaarderingssystematiek van de KPN Contact CAO. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van het inpassingsinkomen. Het inpassingsinkomen is het bruto salaris per 30 april 2006 (exclusief de compensatie voor het betalen van pensioenpremie bij KPN), vermeerderd met een eventuele bijzondere toelage en een eventuele herplaatsingstoelage. Het bruto salaris is dan dus verhoogd op basis van de verhogingentabel per 1 januari 2006 als opgenomen in de KPN CAO 2006-2007. Het inpassingsinkomen wordt vermenigvuldigd met de factor netto arbeidsduur KPN Contact/netto arbeidsduur KPN. De netto arbeidsduur wordt gedefinieerd als de bruto arbeidsduur op jaarbasis minus 292 verlofuren KPN Contact respectievelijk 195 vakantie-uren KPN. Tot slot wordt dit bedrag verhoogd met de premie van de WIA-excedentverzekering en met een bedrag gelijk aan hetgeen de medewerker moet betalen aan eigen bijdrage pensioen bij KPN Contact. Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 is dit 33% van de voor hem geldende Beschikbare Premie; voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 is dit 15%. Voor de werknemer die op basis van de KPN CAO 2004-2005 VUT-perspectief had en geboren is vóór 1 januari 1950, is het percentage eveneens 15%.

Het resultaat van deze berekening is het inpassingsinkomen. Het inpassingsinkomen wordt ingepast in de van toepassing zijnde KPN Contact salarisschaal. Als het inpassingsinkomen lager is dan het beginsalaris van de betreffende salarisschaal wordt aan de werknemer het beginsalaris toegekend. Als het inpassingsinkomen uitgaat boven het betreffende eindsalaris (voor de schalen G en hoger is dit een RSP van 110), wordt het meerdere omgezet in een inpassingstoelage.

Voor de voltijdwerknemer wordt de arbeidsduur bepaald onder de KPN Contact standaard arbeidsduur van 40 uur per week. De deeltijdwerknemer behoudt hetzelfde aantal uren als bij KPN. Zijn salaris wordt naar evenredigheid van de standaard arbeidsduur in de KPN Contact CAO vastgesteld. Het salaris komt hierdoor lager uit. Dit wordt echter gecompenseerd door een verhoging van het aantal verlofuren.

Het salaris en een eventuele inpassingstoelage zullen na 1 mei 2006 worden verhoogd conform de systematiek van de KPN Contact CAO. Echter per 1 januari 2010 geldt voor deze inpassingstoelage dat deze een nominaal bedrag wordt. Deze inpassingstoelage wordt per 1 januari 2012 eenmalig verhoogd met 8% als gevolg van de invoering van het CAO Budget bij KPN Contact.

1.3 Inpassingstoelage en toekomstige loonsverhogingen

De inpassingstoelage behoort tot het maandinkomen als bedoeld in de KPN Contact CAO. Bij ziekte en verlof wordt deze toelage doorbetaald conform de daarvoor vastgelegde bepalingen in de KPN Contact CAO. De toelage telt mee voor de vaststelling van het uursalaris. Het bedrag van de toelage wordt eenmalig vastgesteld. Dit bedrag wordt gedurende de jaren 2006 en 2007 verhoogd met de algemene salarisverhoging als overeengekomen in de CAO voor KPN Contact. Hierna wordt de toelage inverdiend, in die zin dat per de datum van een salarisverhoging op grond van artikel 38 of artikel 40 van deze CAO 50% van deze verhoging over het totaalbedrag aan maandsalaris plus inpassingstoelage zal worden toegekend. Deze toelage wordt met ingang van 1 januari 2010 een nominaal bedrag en niet langer inverdiend. Bij overgang naar een hogere salarisschaal, wordt de inpassingstoelage wel inverdiend. Voor werknemers die als gevolg van de inpassing in de KPN Contact salarisschaal een RSP hebben van boven de 100% geldt bij een beoordeling normaal/goed een individuele salarisaanpassing van 0%.

1.4 VUT

Voor de werknemer die op basis van de KPN-CAO 2004-2005 VUT-perspectief had, wordt dit VUT-perspectief gerespecteerd op eenzelfde wijze als is geregeld in de KPN-CAO 2006-2007.

Werknemers geboren vóór 1 januari 1950
Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 wordt de overgangsregeling als opgenomen in Bijlage 11a van de KPN-CAO 2006-2007 gehandhaafd. De werknemer is gehouden tot betaling van een ongewijzigde VUT-premie.

Werknemers geboren op of na 1 januari 1950
Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 is de overgangsregeling VUT vervallen. De betrokken werknemers worden hiervoor gecompenseerd op eenzelfde wijze als is geregeld in Bijlage 11b van de KPN-CAO 2006-2007, met dien verstande dat voor het gestelde in artikel 2, derde liggende streepje, regel 4 moet worden gelezen: '(…) 75% van zijn maandsalaris in december 2005' (…) verhoogd met de algemene salarisverhogingen die tot aan de vertrekdatum in de KPN Contact-CAO worden overeengekomen. De werknemer is gehouden tot betaling van een eigen bijdrage van 1,64% tot aan de 'vertrekdatum'.

De werknemers die in 2007 gebruik kunnen maken van de voormalige VUT regeling als hier bedoeld zullen deelnemer blijven aan het KPN Pensioenfonds en derhalve niet deelnemer worden van het SNT Pensioenfonds. Als gevolg hiervan zal voor die werknemers in afwijking van het gestelde in artikel 2.2 van deze Bijlage het bruto salaris van KPN niet worden verminderd met de compensatie voor het betalen van de pensioenpremie bij KPN. Evenmin zal het aldaar genoemde bedrag worden verhoogd met een bedrag gelijk aan hetgeen de werknemer moet betalen aan eigen bijdrage pensioen bij KPN Contact. Immers de werknemer zal de KPN Pensioenpremie blijven betalen waarvoor hij reeds in zijn bruto salaris bij KPN is gecompenseerd.

1.5 Prepensioen

Voor de werknemer die op basis van de KPN-CAO 2004-2005 Prepensioen-perspectief had, wordt dit Prepensioen-perspectief gerespecteerd op eenzelfde wijze als is geregeld in de KPN-CAO 2006-2007.

Werknemers geboren vóór 1 januari 1950
Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 wordt de overgangsregeling als opgenomen in Bijlage 10a van de KPN-CAO 2006-2007 gehandhaafd.

Werknemers geboren op of na 1 januari 1950
Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 vervalt de overgangsregeling Prepensioen. De betrokken werknemers worden hiervoor gecompenseerd op eenzelfde wijze als is geregeld in Bijlage 10b van de KPN-CAO 2006-2007.

De werknemers die in 2007 gebruik kunnen maken van de voormalige Prepensioen regeling als hier bedoeld zullen deelnemer blijven aan het KPN Pensioenfonds en derhalve niet deelnemer worden van het SNT Pensioenfonds. Als gevolg hiervan zal voor die werknemers in afwijking van het gestelde in 0. het bruto salaris van KPN niet worden verminderd met de compensatie voor het betalen van de pensioenpremie bij KPN. Evenmin zal het aldaar genoemde bedrag worden verhoogd met een bedrag gelijk aan hetgeen de werknemer moet betalen aan eigen bijdrage pensioen bij KPN Contact. Immers de werknemer zal de KPN Pensioenpremie betalen waarvoor hij reeds in zijn bruto salaris bij KPN is gecompenseerd.

1.6 Levensloop

KPN Contact kent geen werkgeversbijdrage in de Levensloopregeling. Gedurende 2006 en 2007 ontvangt de medewerker geboren op of na 1 januari 1950 een uitkering ten behoeve van de levensloop van 2% van 12 maal het maandsalaris plus eventuele inpassingstoelage van september 2006, respectievelijk 2007. Voor de medewerker geboren vóór 1 januari 1950 is dit percentage 0,5% per jaar. Een en ander ongeacht een eventuele storting in de levensloop indien die zou worden overeengekomen in de SNT Nieuw/KPN Contact CAO 2007. De uitkering zal worden verstrekt aan de medewerker indien hij op 1 september 2006 respectievelijk 1 september 2007 in dienst is van KCC Nederland B.V. en zal worden betaald bij de salarisbetaling over september 2006, respectievelijk 2007.
Voor werknemers op wie het gestelde in artikel 2.5 van deze Bijlage van toepassing is en geboren zijn na 1 januari 1950, ontvangen in afwijking van het in de vorige alinea bepaalde een eenmalige uitkering van 0,5%.

3 Overige arbeidsvoorwaarden

3.1 Individuele salarisaanpassing

Vanaf 1 januari 2007 zal voor de bepaling van de jaarlijkse salarisaanpassing de systematiek gelden zoals opgenomen in de KPN Contact CAO.

Resultaatbeloning
Een vergelijkbare regeling Resultaatbeloning kent KPN Contact niet. De werknemer wordt ten aanzien van resultaatbeloning over 2006 en 2007 (uitbetaling in 2007 respectievelijk 2008) gecompenseerd met een uitkering van 3% van 12 maal het maandsalaris plus eventuele inpassingstoelage van december 2006, respectievelijk 2007. De uitkering zal worden verstrekt in januari 2007 respectievelijk in januari 2008 indien de werknemer op 1 januari 2007 respectievelijk 1 januari 2008 in dienst is van KCC Nederland BV.

3.2 Arbeidsvoorwaardelijk verzuimbepalingen

De KPN Contact CAO kent verlofbeperkende verzuimmaatregelen en een bonus malusregeling in het kader van verzuimbeperking. Op de werknemers zullen deze regelingen van toepassing zijn.

3.3 Werktijdentoeslag

Werknemers gaan per datum overgang vallen onder de KPN Contact-regeling werktijdentoeslag. Deze regeling komt in de plaats van de regeling Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.). Indien de Tot regeling uit de KPN CAO 2006/2008 tot een hoger bedrag zou hebben geleid dan de medewerker heeft ontvangen op basis van de regeling Werktijdentoeslag in 2006 respectievelijk 2007, wordt dit verschil voor de jaren 2006 en 2007 gecompenseerd. Deze compensatie wordt verstrekt in de vorm van een nabetaling aan het begin van het jaar 2007 respectievelijk 2008.

3.4 Toeslag voor overwerk

Werknemers gaan per datum overgang vallen onder de KPN Contact-regeling voor overwerk. Indien de regeling inzake overwerk uit de KPN CAO 2006/2008 tot een hogere vergoeding zou hebben geleid in het jaar 2006 respectievelijk 2007 dan de medewerker heeft ontvangen op basis van de Overwerkregeling uit de KPN Contact CAO waarbij eveneens in aanmerking wordt genomen de ontvangen toelage op grond van de werktijdenregeling, wordt dit verschil gecompenseerd. Deze compensatie wordt verstrekt in de vorm van een nabetaling aan het begin van 2007 respectievelijk 2008.

3.5 Vergoedingsregeling woning-werk

Per datum overgang geldt de vergoedingsregeling woning-werk zoals opgenomen in de KPN Contact CAO. Voor werknemers met een enkele reisafstand woning-werk van 10 kilometer of minder wordt het verlies van de vergoeding gecompenseerd over een periode van maximaal twee jaar. Het afkoopbedrag wordt in twee gelijke delen uitbetaald aan de werknemer die op 1 september 2006 respectievelijk 2007 in dienst is van KCC Nederland BV en zal worden betaald bij de salarisbetaling over september 2006, respectievelijk 2007.

3.6 Korting op eigen producten

De KPN Contact CAO kent geen regeling korting op eigen producten. De medewerker kan gedurende 2006, 2007 en 2008 gebruik maken van de regeling Korting Eigen Produkt uit de KPN CAO.

3.7 Vakantiedagen

Opgebouwde aanspraken op vakantie-uren kunnen worden meegenomen naar KPN Contact.

3.8 Personeelsoptieregelingen

De aan de werknemers toegekende opties kunnen na datum overgang, zodra deze uitoefenbaar worden, gedurende het volledige restant van de uitoefenperiode worden uitgeoefend.

3.9 Extra Arbeidsongeschiktheidspensioen

Medewerkers die nu een toelage ontvangen als gevolg van hun zgn. ‘extra arbeidsongeschiktheidspensioen’, behouden deze toelage ook bij KPN Contact.

3.10 Garantie uurloon

Voor de uitbetaling van de meerwerktoeslag, de werktijdentoeslag en de overwerktoeslag zoals bedoeld in de KPN Contact CAO wordt als basis het zgn. garantie- uurloon in aanmerking genomen.
Het garantie- uurloon is het uurloon van de werknemer dat in mei 2006 voor hem bij KPN gold op basis van de KPN CAO. Ten overvloede: het garantie-uurloon wordt uitsluitend ten behoeve van de drie genoemde toeslagen berekend. Het garantie-uurloon wordt dus niet uitbetaald voor het gewerkte uur waarvoor de toeslag geldt en evenmin bijvoorbeeld als uurloon voor de parttime werknemer.

3.11 Eenmalige uitkering

De medewerker ontvangt in januari 2008 een eenmalige uitkering van 75% van het dan geldende maandsalaris plus eventuele inpassingstoelage indien hij op 1 januari 2008 in dienst is van KCC Nederland BV.

3.12 Individuele toezeggingen

Schriftelijk vastgelegde individuele afspraken tussen de werknemer en KPN kunnen slechts worden gewijzigd in overleg met de betrokken werknemer.

3.13 Wijzigende wet- en regelgeving

In geval van ingrijpende veranderingen in wet- en regelgeving die hun weerslag hebben op bepalingen van deze overgangsregelingen, kunnen partijen tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

3.14 Reorganisaties

In het geval in de jaren 2006 en/of 2007 binnen KPN Contact een reorganisatie zal plaatsvinden waarbij medewerkers boventallig worden, zullen partijen op dat moment in overleg treden om aanvullende afspraken te maken bovenop het huidige ‘SNT Sociaal Plan’.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in achtvoud,
d.d. 16 mei 2006 te 's-Gravenhage;

namens KCC Nederland B.V.:

drs. H.J.M. Knaapen
directeur Human Resources KPN N.V.

namens de vakorganisaties:

D.T.C. Wiek-Meulman
ABVAKABO FNV in Zoetermeer

R. Pol
Bond van Telecompersoneel te Leidschendam

drs. B.J. Bakker
CNV Publieke Zaak te ’s-Gravenhage

mr. R. Koopman
CMHF VHP-KPN & TPG te 's-Gravenhage

BIJLAGEN DIE BETREKKING HEBBEN OP DE WIJZIGINGEN IN HOOFDSTUKINDELINGEN PER 1 NOVEMBER 2014 en DE INTRODUCTIE VAN HET HOOFDSTUK KLANTEXPERT PER 1 NOVEMBER 2014

BIJLAGE 12 Overgangsbepalingen voor medewerkers die op 31 oktober 2014 zijn ingedeeld in het hoofdstuk IT en per 1 november 2014 zijn ingedeeld in het hoofdstuk Algemeen

1 Toepassing
Deze overgangsbepalingen zijn op jou van toepassing zolang je, na de overgang van het hoofdstuk IT naar het hoofdstuk Algemeen, in het hoofdstuk Algemeen bent ingedeeld.

2 Arbeidsduur
Vervallen per 1 januari 2018.

3 Variabele beloning
Per 1 november 2014 is jouw bonuspercentage als gevolg van de overgang naar het hoofdstuk Algemeen 1,5 procentpunt lager dan op 31 oktober 2014. Om die reden wordt aan jou per 1 november 2014 een toelage toegekend van 0,6% van het salaris van oktober 2014, na correctie voor gewijzigde arbeidsduur per 1 november 2014.
Deze toelage wordt niet geïndexeerd en ook niet inverdiend, met dien verstande dat bij de overgang naar een hogere salarisschaal bij KPN het bedrag van de toelage wordt omgezet in salaris voor zover het normsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. Deze toelage is grondslag voor het bepalen van het CAO Budget, de variabele beloning, pensioenopbouw en voor de uurloongebonden toeslagen zoals die door KPN worden toegepast en wordt doorbetaald in geval van ziekte. Ook geldt deze toelage voor deze specifieke situatie als grondslag voor een eventuele Sociaal Plan-berekening.

4 CAO Budget
Vervallen per 1 januari 2018.

BIJLAGE 13 Criteria loonlijn Klantexpert

Je wordt ingedeeld in het hoofdstuk Klantexpert op basis van jouw werkzaamheden en de volgende criteria:
- Je hebt contact met niet benoemde klanten/willekeurige klanten via een algemene klantingang. Dit contact verloopt via telefoon, online, chat, e-mail, brieven etc. Je hebt geen face-to-face-contact met uitzondering van webcamcontact.
- Je beantwoordt servicevragen over onder meer levering, storing, gebruik, factuur, klachten en verkoopactiviteiten.
- Je verleent backofficeondersteuning (order- en ticketregie) en/of voert tweedelijnsactiviteiten uit en/of je hebt een specialisme (bijv. internet, mobiel, glasvezel etc.).
- Je hebt direct kort-cyclisch klantcontact.
- Je klanten zijn eindgebruikers en/of afnemers van standaard KPN-producten en -diensten.
- Je werkzaamheden hebben betrekking op volumegedreven diensten met standaardprocessen.

BIJLAGE 14 Procedureafspraak variabele beloning voor werknemers die onder hoofdstuk 13 vallen en op wie artikel 13.8 van toepassing is

Inzake de wijze van toepassing van parameters en de onderlinge weging tussen parameters.

Vaststellen parameters/weging variabele beloning
Vaststelling of wijziging van de regeling variabele beloning geschiedt in overleg met de medezeggenschap (OR) op basis van de WOR (art. 27 WOR). De periodieke invulling van de parameters en weging in het kader van de regeling variabele beloning geschiedt conform onderstaande procedure:

a. Een werkgroep zal namens de werkgever in overleg treden met een commissie
b. van de OR. In dit kader overleggen de werkgroep en de commissie van de OR over de invulling alsmede over de inpassing van voorstellen van de OR in deze invulling.
c. De adviezen van de werkgroep en de commissie van de OR zullen in de OR-overlegvergadering worden toegelicht en besproken. Indien wordt vastgesteld dat er sprake is van een gelijkluidende zienswijze zal de invulling van de parameters en weging door de werkgever worden vastgesteld.
d. Mocht het overleg als hiervoor onder a of b bedoeld niet tot een eensluidende zienswijze leiden, dan zullen de werkgroep en de commissie van de OR de argumenten voor en tegen op papier zetten.
e. Op basis van deze argumenten treden het dagelijks bestuur van de OR en de werkgever met elkaar in overleg met het doel alsnog tot een gelijkluidende zienswijze te komen. Mocht ook dit overleg niet tot het gewenste resultaat leiden, dan zal de werkgever de parameters en weging daarvan definitief vaststellen.
f. Tussentijdse wijziging van door werkgever vastgestelde targets, parameters en weging geschiedt nadat hierover in overleg met de medezeggenschap overeenstemming is bereikt.
g. Ten aanzien van de tijdlijnen van de targets, parameters en weging van parameters is het volgende van toepassing. In principe worden de parameters die niet afhankelijk zijn van financiële gegevens (de zogenaamde Personal Objectives en de Non Financial parameters) uiterlijk 28 februari van het jaar bekend gesteld. De financiële parameters worden in principe uiterlijk 1 juni bekend gesteld. Indien overschrijding van deze datums dreigt, wordt de OR en worden de betrokken medewerkers tijdig, met redenen omkleed, geïnformeerd.

Relevante definitie: de regeling variabele beloning: Deze regeling legt de spelregels m.b.t. de variabele beloning vast. Het gaat dus om het gebied tussen de bepalingen die in de CAO zijn opgenomen (percentages, drempels, staffels, etc.) en de vaststelling door de directie van de parameters en de weging daarvan. De regeling zal derhalve omvatten:

1. de definities van de parameters;
2. het uitbetalingsmoment;
3. regels m.b.t. ziekte, zwangerschapsverlof en tussentijdse in- en uitdiensttreding;
4. regels m.b.t. tussentijdse functiewijziging, deeltijd werken en overlijden.