

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Partijen

1. Koninklijke KPN N.V. te 's Gravenhage,

en

2. ABVAKABO FNV te Zoetermeer, Bond van Telecompersoneel te Leidschendam, CNV Publieke Zaak te 's Gravenhage en CMHF/VPP te Den Haag, hierna tezamen aangeduid als 'de vakorganisaties'

In aanmerking nemende dat

- KPN de KPN CAO 2006 -2008 heeft opgezegd met ingang van 1 januari 2008.
- Partijen daarom sinds medio november 2007 onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe CAO;
- Partijen op 20 december 2007 een onderhandelingsresultaat hebben bereikt.
- De leden van de vakorganisaties het onderhandelingsresultaat van 20 december hebben afgewezen
- Partijen daarop vervolgens opnieuw hebben onderhandeld en een aantal wijzigingen ten aanzien van het onderhandelingsresultaat d.d. 20 december zijn overeengekomen.
- Dit heeft geresulteerd in het hiernavolgende aangepaste onderhandelingsakkoord
- De vakorganisaties dit akkoord met een positief advies aan hun leden zullen voorleggen.
- Dat de vakorganisaties uiterlijk 5 maart de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen.

zijn partijen de volgende wijzigingen t.o.v. de KPN CAO 2006-2008 overeengekomen.

1. DIFFERENTIATIE

Partijen komen overeen om te differentiëren naar 5 groepen medewerkers te weten Operations, Retail, Sales, IT en Overig. De differentiatie heeft betrekking op de hieronder per groep specifiek genoemde arbeidsvoorwaarden. Deze specifieke arbeidsvoorwaarden gelden daarmee in plaats van hetgeen daarover is bepaald in de CAO 2006-2008. Al het gestelde in sub 2 en verder in dit onderhandelingsresultaat, is van toepassing op elke medewerker die in dienst is van KPN tenzij anders hierna is vermeld.

Operations

- Werkingssfeer

De werkgever bepaalt of op de medewerker de arbeidsvoorwaarden 'Operations' van toepassing zijn. In elk geval zullen deze arbeidsvoorwaarden gelden voor de monteurs, de planners, en diens leidinggevenden. In het geval de medewerker het met deze beslissing

niet eens is, kan hij daartoe een klacht indienen conform de Concernregeling klachtrechtprocedure.

- De normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur per week (ongewijzigd).

- Structurele loonsverhoging/verhogingen tabel

De verhogingentabel luidt met ingang van 1 januari 2008 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2008						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.0 tot 90.0	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.0 tot 100.0	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.0	-	-	2,5	5,2	6,8
	100.1 tot 105.0	-	-	-	4,2	5,5
	105.0 tot 110.0	-	-	-	2,5	4,2

De verhogingentabel luidt per 1 januari 2009 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.0 tot 90.0	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.0 tot 100.0	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.0	-	-	2,5	5,2	6,8
	100.1 tot 105.0	-	-	-	4,2	5,5
	105.0 tot 110.0	-	-	-	-	4,2

Dit betekent dat voor de medewerker bij een beoordeling goed en met een salaris van maximaal het normsalaris hiermee een structurele loonsverhoging wordt gerealiseerd van 2,5% per 1 januari 2008 en 2,5% per 1 januari 2009. De salaristabel zal per 1 januari 2008 en vervolgens per 1 januari 2009 met dit percentage worden aangepast.

- CAO bonus

De CAO bonus (zie hierna sub 2) is op de Operations medewerker van toepassing.

Standaard CAO bonus (voormalig Resultaatbeloning)

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008: 5,0%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 1,5 procentpunt variabel ten opzichte van het OTP percentage van 3,5% van de voormalige resultaatbeloning

Over 2008 wordt minimaal een CAO bonus van 1% uitgekeerd. Deze uitkering is gegarandeerd.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009: 5,75%.

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 0,75 procentpunt variabel ten opzichte van het percentage van 2008.

Over 2009 wordt minimaal een CAO bonus van 1% uitgekeerd. Deze uitkering is gegarandeerd.

Bijzondere CAO bonus (voormalig Variabel Beloningsplan)

De werkgever kan beslissen om op de Operations medewerker andere bonusopportunities bij on target performance toe te kennen dan hierboven vermeld (bijvoorbeeld op de medewerkers op wie eerder het Variabel Beloningsplan van toepassing was),

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008: 11,5%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 1,5 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van het voormalige Variabele Beloningsplan.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009: 12,25%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 0,75 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van 2008.

Sales

- **Werkings sfeer**

De werkgever bepaalt of op de medewerker de arbeidsvoorwaarden 'Sales' van toepassing zijn. In het geval de medewerker het met de beslissing dat op hem de Sales arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, niet eens is, kan hij daartoe een klacht indienen conform de Concernregeling klachtrechtprocedure.

- **De normale arbeidsduur**

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week met ingang van 1 mei 2008.

De medewerker kan eenmalig er voor kiezen (voor half april 2008) om zijn oorspronkelijke arbeidsduur van gemiddeld 37 uur te behouden en wordt daarmee dan deeltijd werknemer.

- Structurele loonsverhoging/verhogingen tabel

De verhogingen tabel luidt met ingang van 1 januari 2008 en 1 januari 2009 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2008 en 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,3	5,3	8,4	12
	80.0 tot 90.0	-	1,1	4,5	6,7	10
	90.0 tot 100.0	-	-	3,7	5,6	7,9
	gelijk aan 100.0	-	-	1,5	4,2	5,8
	100.1 tot 110.0	-	-	-	3,2	4,5
	110.0 tot 120.0	-	-	-	-	3,2

Dit betekent dat de medewerker met beoordeling goed en met een salaris gelijk aan het normsalaris een structurele loonsverhoging ontvangt van 1,5% in 2008 en van 1,5% in 2009. De salaristabel zal met 1,5% worden verhoogd per 1 januari 2008.

Als gevolg van de verhoging van de arbeidsduur zal het vaste salaris van de medewerker worden verhoogd met ingang van 1 mei 2008 met 8,1%. De salaristabel voor 2008 zal met ingang van 1 mei 2008 met dit percentage worden verhoogd. Vervolgens zal met ingang van 1 januari 2009 de salaristabel worden aangepast met het hierboven genoemde (structurele) percentage van 1,5%.

- Payplan

Op de Sales medewerker is niet van toepassing de CAO bonus als hierna genoemd onder punt 2. Voor de Sales medewerker geldt in plaats van de CAO bonus, het Payplan als genoemd in bijlage 6a van de KPN CAO 2006-2008. De OR is een serieuze gesprekspartner bij het vaststellen van de targets door de werkgever en de verdere uitvoering van Payplan.

Afhankelijk van het schaalniveau gelden de volgende nieuwe OTP percentages voor Payplan, waarbij het maandsalaris de grondslag is (de eerder 'gehanteerde' bedragen komen hiermee te vervallen).

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008 (afgeronde percentages):

Funcitieniveau	Percentage
5	13,50
6	13,50
7	19,50
8	28,00
9	28,00
10	33,00
11	33,00
12	33,00
13	33,00

In deze percentages is verwerkt een verhoging van de OTP percentages met 3,0 procentpunt.

Partijen komen een overgangsbepaling overeen voor medewerkers die op 31-12-2007 onder Payplan vielen, met een RSP lager dan 96% op 1-1-2008 (na de beoordelingsronde van 2008). Deze overgangsbepaling is opgenomen in bijlage 1 bij dit akkoord.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009 (afgeronde percentages):

Funcnieniveau	Percentage
5	15,75
6	15,75
7	21,75
8	30,25
9	30,25
10	35,25
11	35,25
12	35,25
13	35,25

Ten opzichte van de percentages van 1 januari 2008 zijn deze percentages verhoogd met 2,25% procentpunt.

Voor de medewerkers op wie bijlage 11a of 11b van toepassing is, bepalen partijen dat de hierboven genoemde verhoging van de arbeidsduur geen invloed heeft op de uitkeringsgrondslag van de "VUT", maar verdisconteerd wordt in het emolumenten pensioen.

IT

- **Werkingsfeer**

De werkgever bepaalt of op de medewerker de arbeidsvoorwaarden 'IT' van toepassing zijn. In het geval de medewerker het met deze beslissing niet eens is, kan hij daartoe een klacht indienen conform de Concernregeling klachtrechtprocedure.

- **De Normale arbeidsduur**

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week met ingang van 1 mei 2008.

De medewerker kan eenmalig (voor half april 2008) kiezen om zijn oorspronkelijke arbeidsduur van 37 uur te behouden en wordt dan deeltijd werknemer.

- **Structurele loonsverhoging/verhogingen tabel**

De verhogingen tabel luidt met ingang van 1 januari 2008 en 2009 als volgt:

IT verhogingentabel per 1-1-2008 en 1-1-2009

		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	<80	-	1,5	5,8	8,9	12,5
	80-90	-	1,3	5,0	7,2	10,5
	90-100	-	-	4,2	6,1	8,4
	100	-	-	2,0	4,7	6,3
	100-110	-	-	-	3,7	5,0
	110-120	-	-	-	-	3,7

Dit betekent dat de medewerker met een beoordeling goed en met een salaris gelijk aan het normsalaris een structurele loonsverhoging ontvangt van 2% per 1 januari 2008 en 2% per 1 januari 2009. De salaristabel zal met 2% worden verhoogd per 1 januari 2008.

Als gevolg van de verhoging van de arbeidsduur met ingang van 1 mei 2008 zal het vaste salaris van de medewerker per die datum worden verhoogd met 8,1%. De voornoemde salaristabel voor 2008 zal daarom met ingang van 1 mei 2008 met dit percentage worden verhoogd. Voorts zal per 1 januari 2009 de salaristabel van 1 mei 2008 met 2% worden verhoogd.

- CAO bonus

De CAO bonus (zie hierna sub 2) is op de IT medewerker van toepassing.

Standaard CAO bonus (voormalig Resultaatbeloning)

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008: 5,75%

In dit OTP percentage zit een verhoging van 2,25 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van 3,5% van de voormalige resultaatbeloning.

Over 2008 wordt minimaal een CAO bonus van 1,5% uitgekeerd. Deze uitkering is gegarandeerd.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009: 7,25%

In dit OTP percentage zit een verhoging van 1,5 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van 1 januari 2008.

Over 2009 wordt minimaal een CAO bonus van 1,5 % uitgekeerd. Deze uitkering is gegarandeerd.

Bijzondere CAO bonus (voormalig Variabel Beloningsplan)

De werkgever kan beslissen om op de IT medewerker andere bonusopportuniteiten bij on target performance toe te kennen dan hierboven vermeld (bijvoorbeeld op de medewerkers op wie eerder het variabele beloningsplan van toepassing was),

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008: 12,25%

In dit OTP percentage zit een verhoging van 2,25 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van het voormalige Variabele Beloningsplan.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009: 13,75%

In dit OTP percentage zit een verhoging van 1,5 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van 1 januari 2008.

Retail

• *Werkings sfeer*

De werkgever bepaalt of op de medewerker de arbeidsvoorwaarden 'Retail' van toepassing zijn. In het geval de medewerker het met deze beslissing niet eens is, kan hij daartoe een klacht indienen conform de Concernregeling klachtrechtprocedure.

• *De normale arbeidsduur*

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur per week (ongewijzigd).

• *Structurele loonsverhoging/verhogingen tabel*

De verhogingentabel luidt met ingang van 1 januari 2008 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2008						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,5	5,8	8,9	12,5
	80.0 tot 90.0	-	1,3	5,0	7,2	10,5
	90.0 tot 100.0	-	-	4,2	6,1	8,4
	gelijk aan 100.0	-	-	2,0	4,7	6,3
	100.1 tot 105.0	-	-	-	3,7	5,0
	105.0 tot 110.0	-	-	-	2,0	3,7

De verhogingentabel luidt met ingang van 1 januari 2009 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,5	5,8	8,9	12,5
	80.0 tot 90.0	-	1,3	5,0	7,2	10,5
	90.0 tot 100.0	-	-	4,2	6,1	8,4
	gelijk aan 100.0	-	-	2,0	4,7	6,3
	100.1 tot 105.0	-	-	-	3,7	5,0
	105.0 tot 110.0	-	-	-	-	3,7

Dit betekent dat de medewerker bij een beoordeling goed en met een salaris van maximaal het normsalaris hiermee een structurele loonsverhoging wordt gerealiseerd van 2% per 1 januari 2008 en 2% per 1 januari 2009. De salaristabel zal per 1 januari 2008 en vervolgens per 1 januari 2009 met dit percentage worden aangepast en zien er als volgt uit:

Salaristabel per 1-1-2008			
schaal	min	norm	
3	1424	1862	
4	1481	1966	
5	1600	2085	
6	1702	2230	
7	1997	2595	
8	2165	2899	
9	2367	3300	
10	2708	3738	
11	3039	4311	

leeftijdsalaris					
schaal	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
3	854	968	1082	1196	1310
4		1007	1126	1244	1363
5			1216	1344	1472
6				1429	1565

Salaristabel per 1-1-2009		
schaal	min	norm
3	1452	1899
4	1511	2005
5	1632	2127
6	1736	2275
7	2037	2647
8	2208	2957
9	2415	3366
10	2763	3813
11	3099	4397

leeftijdsalaris					
schaal	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
3	871	988	1104	1220	1336
4		1027	1148	1269	1390
5			1240	1371	1501
6				1458	1597

- *Payplan*

Op de Retail medewerker is niet van toepassing de CAO bonus als hierna genoemd onder punt 2. Voor de Retail medewerker geldt in plaats van de CAO bonus, het Payplan als genoemd in bijlage 6a van de KPN CAO 2006-2008. De OR is een serieuze gesprekspartner bij het vaststellen van de targets door de werkgever en de verdere uitvoering van Payplan.

Afhankelijk van het schaalniveau gelden de volgende nieuwe OTP percentages, waarbij het maandsalaris de grondslag is (de eerder 'gehanteerde' bedragen komen hiermee te vervallen).

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008 (afgeronde percentages):

Functionieniveau	Percentage
5	13,25
6	13,25
7	19,00
8	23,50
9	27,00
10	27,00
11	27,00

In deze percentages is verwerkt een verhoging van de OTP percentages met 2,25% procentpunt.

Partijen komen een overgangsbepaling overeen voor medewerkers die op 31-12-2007 onder Payplan vielen, met een RSP lager dan 96% op 1-1-2008 (na de beoordelingsronde van 2008). Deze overgangsregeling is opgenomen in bijlage 1 bij dit onderhandelingsakkoord.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009 (afgeronde percentages):

Functionieniveau	Percentage
5	14,75
6	14,75
7	20,50
8	25,00
9	28,50
10	28,50
11	28,50

In dit OTP percentage zit een verhoging van 1,5 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van 1 januari 2008

Voor de medewerkers op wie bijlage 11a of 11b van toepassing is, bepalen partijen dat de hierboven genoemde verhoging van de arbeidsduur geen invloed heeft op de uitkeringsgrondslag van de “VUT”, maar verdisconteerd wordt in het emolumenten pensioen.

Overig

- *Werkings sfeer*

De werkgever bepaalt of op de medewerker de arbeidsvoorwaarden ‘Overig’ van toepassing zijn. In het geval de medewerker het met deze beslissing niet eens is, kan hij daartoe een klacht indienen conform de Concernregeling klachtrechtprocedure.

- *De normale arbeidsduur*

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur per week (ongewijzigd).

- *Structurele loonsverhoging/verhogingen tabel*

De verhogingentabel luidt met ingang van 1 januari 2008 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2008						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.0 tot 90.0	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.0 tot 100.0	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.0	-	-	2,5	5,2	6,8
	100.1 tot 105.0	-	-	-	4,2	5,5
	105.0 tot 110.0	-	-	-	2,5	4,2

De verhogingentabel luidt met ingang van 1 januari 2009 als volgt:

Verhogingentabel per 1-1-2009		Percentages van het feitelijk salaris				
		onvold	redelijk	goed	zg	uitst
RSP	tot 80.0	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.0 tot 90.0	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.0 tot 100.0	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.0	-	-	2,5	5,2	6,8
	100.1 tot 105.0	-	-	-	4,2	5,5
	105.0 tot 110.0	-	-	-	-	4,2

Dit betekent dat de medewerker bij een beoordeling goed en met een salaris van maximaal het normsalaris hiermee een structurele loonsverhoging wordt gerealiseerd van 2,5% per 1 januari 2008 en 2,5% per 1 januari 2009. De salaristabel zal per 1 januari 2008 en vervolgens per 1 januari 2009 met dit percentage worden aangepast.

- *CAO bonus*

De CAO bonus (zie hierna sub 2) is op de ‘overige’ medewerker van toepassing.

Standaard CAO bonus (voormalig Resultaatbeloning)

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008: 5,0%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 1,5 procentpunt variabel ten opzichte van het OTP percentage van 3,5% van de voormalige resultaatbeloning

Over 2008 wordt minimaal een CAO bonus uitgekeerd van 1%. Deze uitkering is gegarandeerd.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009: 5,75%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 0,75 procentpunt variabel ten opzichte van het percentage van 2008.

Over 2009 wordt minimaal een CAO bonus uitgekeerd van 1%. Deze uitkering is gegarandeerd.

Bijzondere CAO bonus (voormalig Variabel Beloningsplan)

De werkgever kan beslissen om op de Operations medewerker andere bonusopportunities bij on target performance toe te kennen dan hierboven vermeld (bijvoorbeeld op de medewerkers op wie eerder het Variabel Beloningsplan van toepassing was).

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2008: 11,5%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 1,5 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van het voormalige Variabele Beloningsplan 2007.

De bonusopportunity bij on target performance bedraagt voor deze medewerker per 1 januari 2009: 12,25%

In dit percentage is het OTP percentage verhoogd met 0,75 procentpunt ten opzichte van het OTP percentage van 2008.

2. CAO BONUS

Partijen komen met ingang van 1 januari 2008 een nieuw systeem van variabele beloning overeen, de CAO Bonus. Hiermee vervalt de resultaatbeloning (artikel 62 en bijlage 7) en het Variabel Beloningsplan (artikel 59 en bijlage 6b) van de KPN CAO 2006 - 2008. Voor de Sales en Retail medewerker voor wie Payplan geldt, is de CAO Bonus niet van toepassing. De CAO bonus is niet pensioen- of vakantiegeldgevend.

De medewerker ontvangt op basis van het CAO bonus systeem een bonus die afhankelijk is van de volgende elementen.

- a. De bonusopportunity.
- b. De realisatie van collectieve targets uitgedrukt in een collectief bonuspercentage
- c. De persoonlijk modifier die wordt bepaald door de beoordeling van de medewerker.

Door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectief bonuspercentage en met de persoonlijke modifier kan het werkelijke percentage van de bonus worden vastgesteld. De grondslag voor de uit te keren CAO bonus is het maandsalaris als gedefinieerd in de CAO.

Ad a: bonusopportunity

De hoogte van de bonusopportunity is afhankelijk van welke arbeidsvoorwaarden voor de medewerker van toepassing zijn. Zie hierboven sub 1 en daarbij genoemde bonusopportunity (zie telkens onder het kopje 'CAO bonus').

Ad b: collectief bonuspercentage

Twee financiële collectieve targets zullen worden vastgesteld voor grote groepen medewerkers. Daarnaast stelt de werkgever een drempelwaarde, een on target waarde en een maximum waarde vast voor beide targets die in een matrix worden opgenomen. De realisatie van beide targets bepalen het collectieve deel. De matrix is hieronder weergegeven. Hoewel de matrices tussen groepen medewerkers kunnen verschillen, kennen zij dezelfde collectieve bonuspercentages voor dezelfde score ten opzichte van het gestelde target. Het is mogelijk om voor een groep medewerkers 2 matrices vast te stellen. KPN zal zich inspannen om de matrices 'hoog' in de organisatie vast te stellen op bedrijfssonderdeel niveau of een niveau daarboven of daaronder, tenzij hierdoor geen

passende targetsetting kan plaats vinden. In het geval van 2 matrices, bepaalt KPN de weging tussen deze beide . Dit zal met de OR worden besproken.

Matrix voor een bedrijfsonderdeel:

<u>basismatrix</u>			
		target 1	
target 2		drempel	otp
max		75%	150%
otp		50%	100%
drempel		25%	50%
			max
			200%
			150%
			75%

Als voor een van de 2 collectieve targets de drempel niet is behaald, wordt als collectief bonuspercentage 25% gehanteerd. Als voor beide collectieve targets de drempel niet is behaald, vindt geen uitkering van de CAO bonus plaats.

Ad c persoonlijke modifier

De omvang van de persoonlijke modifier wordt bepaald door de beoordeling en luidt daarmee als volgt:

Beoordeling uitstekend:	1,5
Beoordeling zeer goed:	1,25
Beoordeling goed:	1
Beoordeling redelijk:	0,5
Beoordeling onvoldoende:	0

In het geval de medewerker met zwangerschapsverlof is of langer dan 2 maanden ziek is, ontvangt de medewerker over die maanden dat zij/hij wegens genoemde redenen niet aanwezig is, 70% van de over die maanden uit te keren bonusopportunity. Is de medewerker 2 maanden of korter ziek is, ontvangt hij over de periode dat hij ziek is, 100% van de bonusopportunity. Dit geldt ook voor de medewerkers die in plaats van de CAO bonus, Payplan ontvangen.

3. INZETBAARHEIDSBUDGET

Partijen komen overeen om in de CAO een hoofdstuk over inzetbaarheid op te nemen. Daarin is onder meer het volgende bepaald:

- De medewerker heeft een inzetbaarheidsbudget van Euro 1.000,-- per jaar dat hij kan besteden aan:
 - 1) opleidingen waarvan hij meent dat die bijdragen aan het verbeteren van zijn employability binnen of buiten KPN. Het gaat dus niet om functie opleidingen. In het geval de door de medewerker gekozen opleiding voorkomt in de zgn. Fources catalogus, is geen toestemming van de werkgever nodig. Toestemming van de werkgever is uitsluitend nodig indien de gekozen opleiding niet voorkomt in de Fources catalogus.

- 2) testen en scans, waaronder een employability scan
- 3) loopbaanadviesing
- De medewerker zal 50% in eigen tijd en voor 50% in de tijd van de werkgever gebruik kunnen maken van het inzetbaarheidsbudget.
- Het budget kan niet worden meegenomen naar het volgende jaar.
- Medewerkers die na 1 juli van het betreffende kalenderjaar in dienst treden, ontvangen voor dat jaar een inzetbaarheidsbudget van € 500,--.

Door invoering van het inzetbaarheidsbudget (hoofdstuk inzetbaarheid) vervalt hiermee:

- het protocol employability (en daarmee dus ook het budget ad Euro 1.150,-- om 1 keer per 5 jaar een employabilityscan te doen).
- het mobiliteitsbudget ad Euro 2.500,-- als bedoeld in artikel 10 lid 3 van de Mobiliteits CAO. Partijen komen overeen dat medewerkers die boventallig zijn gedurende de jaren 2008 en/of 2009 en daarom geen gebruik hebben kunnen maken van het inzetbaarheidsbudget, het mobiliteitsbudget van Eur 2.500,-- behouden als bedoeld in artikel 10 lid 3. Dit wordt opgenomen in de Mobiliteits CAO.
- Het protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid en dus ook de daarin onder punt 4 van het protocol genoemde verlichtende maatregelen, kort weergegeven als:
 - (a) geen verplichting tot het verrichten van overwerken voor de medewerker van 55 jaar of ouder
 - (b) geen verplichting tot nachtdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar of ouder.
 - (c) de mogelijkheid om vanaf 60 jaar een half uur korter te werken en van 63 jaar een uur met behoud van salaris.
 - (d) de mogelijkheid tot verkorting van de arbeidsduur vanaf de leeftijd van 55 jaar, met behoud van opbouw van pensioen en VUT aanspraken.
 - (e) verhoging van de basisvakantie van 8 uur bij 50 jaar tot 24 uur bij 60 jaar (artikel 43 lid 3.)
- De leeftijdsuren voor jongeren als genoemd in artikel 43 lid 2.

Partijen komen in dit kader uitdrukkelijk overeen dat medewerkers die al gebruik maken van de verlichtende maatregelen als bedoeld onder a, b, c, of d dit kunnen blijven doen. Daarnaast komen partijen overeen dat voor die gevallen waarin de medewerker om bijvoorbeeld medische of andere zwaarwichtige redenen toch gebruik zou willen maken van de inmiddels afgeschafte collectieve verlichtende maatregelen (onder a tot en met d) de werkgever hier maatwerk zal toepassen.

4. CAO BUDGET

Elke medewerker ontvangt maandelijks een toeslag van 12,5% van het bruto maandsalaris met ingang van 1 januari 2009. Dit percentage omvat ondermeer:

- het vakantiegeld
- de levenslooptoeslag
- betaald buitengewoon verlof
- bovenwettelijke vakantie (47 uren)

Als gevolg van de invoering van dit budget komen de volgende artikelen uit de KPN CAO 2006/2008 per 1 januari 2009 te vervallen:

- artikel 50, buitengewoon verlof met uitzondering van de leden 1d eerste 2 liggende streepjes), 2, 3 en 4.
- artikel 61, vakantieuitkering
- artikel 75 leden 2 en 3, bijdrage levensloop

De medewerker kan deze toeslag maandelijks laten uitbetalen of o.a. besteden aan de volgende doelen onder de bestaande condities:

- kopen van vakantiedagen (maximaal 47 uur zonder toestemming van de werkgever en maximaal 2 maal de voor de medewerker geldende arbeidsduur in het geval de werkgever daarvoor toestemming heeft verleend)
- levensloopstorting
- spaarloon
- (extra) pensioenstorting
- fiets uit brutoloon
- fitness uit brutoloon
- vakbondsbijdrage uit bruto loon

Uiteraard moet bij de besteding rekening worden gehouden met fiscale maxima.

Over de toeslag wordt geen vakantiegeld uitgekeerd. De toeslag is voor $\frac{3}{4}$ pensioengevend.

5. PENSIOEN

Partijen komen overeen om de pensioenindexatie (en daarmee artikel 86 lid 4) als volgt te wijzigen.

De loon indexatie van opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers aan de pensioenregeling alsmede de premievrije aanspraken en ingegane pensioenen van gewezen deelnemers en gepensioneerden zal per 1 januari 2008 worden gewijzigd in prijsindexatie. Dit betekent het volgende. De toeslagverlening van de opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers en de premievrije aanspraken en ingegane pensioen van gewezen deelnemers en gepensioneerden, wordt voortaan gebaseerd op het percentage waarmee de Consumenten Prijsindex (CPI) alle huishoudens (afgeleid) over de maand september van het jaar voorafgaande aan de verlening van de toeslag afwijkt van dat prijsindexcijfer van de maand september van het daaraan voorafgaande jaar (eerste publicatie CBS). Deze indexatie is voorwaardelijk en afhankelijk van de beschikbare middelen van het fonds.

De indexatieambitie voor de zgn. actieven is gesteld op 100%. De indexatieambitie voor de zgn. inactieven is gesteld op 100%.

Voor inactieven geldt de volgende toevoeging. In de gevallen dat sprake is van een prijsindexering van minder dan 2%, zal de indexatie worden verhoogd met maximaal 0,25% waarbij niet een totale indexatie van 2% mag worden overschreden. Enkele voorbeelden:

De prijsindex bedraagt 1,6%. De feitelijke indexatie bedraagt 1,85%.

De prijsindex bedraagt 1,8%. De feitelijke indexatie bedraagt 2%.

De prijsindex bedraagt 2,8%. De feitelijke indexatie bedraagt 2,8%.

Partijen constateren dat ten aanzien van de prijsindexering voor inactieven het pensioenfondsbestuur zelf nog eerst een (evenwichtige) belangenafweging moet maken alvorens tot wijziging van de indexering voor inactieven kan worden overgegaan. Partijen stellen vast dat zij van mening zijn dat sprake is van een evenwichtige belangenafweging om over te gaan naar prijsindexering onder de hierboven genoemde condities, ook voor de inactieven. Partijen zullen daarom zich tot het uiterste in spannen om te realiseren dat het pensioenfondsbestuur overeenkomstig het bovenstaande zal besluiten

Partijen komen daarnaast overeen om een studie te doen naar de mogelijkheid om de pensioenverplichtingen van inactieven te herverzekeren en alle andere mogelijkheden te onderzoeken die de volatiliteit van de pensioenverplichtingen vermindert zonder aantasting van de rechten van de deelnemers

6. OPBOUW VAKANTIE

Artikel 43 lid 1 en 2 inzake de opbouw van vakantie komt te vervallen. In de CAO wordt opgenomen dat de medewerker met ingang van 1 januari 2008 recht heeft op zijn wettelijke vakantieopbouw van 4 keer de voor hem geldende (vastgestelde of dmv keuzetijd zelf gekozen) arbeidsduur. Daarnaast geldt voor het jaar 2008 de volgende overgangsregel:

De wettelijke vakantieopbouw wordt voor het jaar 2008 als volgt verhoogd:

Bij een arbeidsduur van 40 uur, met 47 uur = totaal 207 uur
Bij een arbeidsduur van 39 uur, met 47 uur = totaal 203 uur
Bij een arbeidsduur van 38 uur, met 47 uur = totaal 199 uur
Bij een arbeidsduur van 37 uur, met 47 uur = totaal 195 uur

Deze overgangsregeling vervalt met ingang van 1 januari 2009 omdat alsdan het CAO budget aan de medewerker wordt toegekend, waarin 47 bovenwettelijke vakantieuren zijn inbegrepen.

7. NIEUW SYSTEEM KEUZETIJD

Het zgn. 'Functiecontract' (art 30) en Keuzetijd (bijlage 12) komen per 1 mei 2008 te vervallen. Beide regelingen worden door het volgende Keuze systeem vervangen.

Algemeen

De medewerker kan kiezen, afhankelijk van de voor hem vastgestelde arbeidsduur voor een arbeidsduur van 36, 37, 38, 39, of 40 uur. De werkgever moet hiervoor toestemming verlenen. Dit betekent dus dat de medewerker meer of minder kan gaan werken dan de voor hem vastgestelde arbeidsduur. Beide situaties worden hieronder weergegeven.

De gekozen arbeidsduur bepaalt (mede) de omvang van het aantal voor de medewerker geldende vakantieuren.

Meer werken

De extra gewerkte tijd wordt maandelijks uitgekeerd in een toelage. Voor de vaststelling van de toelage is telkens de voor de medewerker vastgestelde arbeidsduur (zie sub 1) leidend. De toelage bedraagt dan de volgende percentages van het maandsalaris:

Van 37 uur naar 38 uur: toelage 2,7 %.

Van 37 uur naar 39 uur: toelage 5,4%

Van 37 uur naar 40 uur: toelage 8,1%.

De toelage is vakantiegeld- en pensioengevend in 2008. De toelage is daarna uitsluitend pensioengevend in 2009 omdat in 2009 de vakantieuitkering als zodanig niet meer bestaat (CAO budget). Ter compensatie daarvan, zal de toelage in 2009 verhoogd worden met 1,08 hetgeen neerkomt op de volgende percentages:

Van 37 uur naar 38 uur: toelage 2,9%.

Van 37 uur naar 39 uur: toelage 5,8%

Van 37 uur naar 40 uur: toelage 8,7%.

Minder werken

In het geval de medewerker minder gaat werken dan de voor hem vastgestelde arbeidsduur wordt zijn maandsalaris naar rato verlaagd. Voor de vaststelling van dit lagere salaris is telkens de voor de medewerker vastgestelde arbeidsduur leidend. Een voorbeeld. Een medewerker met een arbeidsduur van 40 uur wil 37 uur per week werken. De medewerker ontvangt dan 37/40 van het maandsalaris.

8. OVERIGE INHOUDELIJKE RESULTATEN

Daarnaast komen partijen de volgende inhoudelijke wijzigingen overeen:

- artikel 58 wordt als zodanig aangepast dat in het geval de medewerker een herplaatsingstoelage heeft, en deze medewerker gaat over naar een hogere schaal, te weten zijn oorspronkelijke schaalniveau, dan vindt inpassing op een zodanig niveau plaats dat zo veel als mogelijk de herplaatsingstoelage daarmee komt te vervallen
- artikel 65 wordt zodanig aangepast dat de Tot. niet wordt doorbetaald tijdens ziekte en vakantie met uitzondering voor medewerkers werkzaam in zgn. 'volcontinu diensten'. Voor deze medewerkers komen partijen overeen dat de Tot. wel wordt doorbetaald tijdens ziekte, maar niet tijdens vakantie.
- een nieuw artikel wordt overeengekomen ten aanzien van uitzendkrachten, met de volgende strekking. De periode dat de uitzendkracht op uitzendbasis werkzaam is voor KPN, wordt aangemerkt als een periode in de zin van artikel 7: 668a BW.
- Artikel 19 (nevenbezigheden) wordt zodanig aangepast dat daarin de verplichting wordt opgenomen voor de medewerker om zijn nevenbezigheden te registreren in de systemen van de werkgever.

- Artikel 26 lid 1, 2^e zin, wordt zodanig aangepast dat het einde van de arbeidsovereenkomst van de medewerker *kan* eindigen wanneer de werknemer 62 jaar wordt.
- Het artikel inzake opzegtermijn (artikel 22) komt te vervallen, waardoor de opzegtermijnen uit het BW zullen gelden.
- Indexering van de uitkering voor Vutters geboren voor 1 januari 1950 vindt plaats met de structurele loonsverhogingen die gelden voor de hierboven onder punt 1 genoemde groep ‘overige’ medewerkers.
- Partijen komen een studie overeen ten aanzien van Telewerken. Daarnaast zal de huidige regeling Telewerken worden vereenvoudigd en zal worden toegevoegd, dat in het geval de werkgever geen toestemming verleent om te Telewerken, de werkgever moet beargumenteren waarom hij er niet mee instemt.
- Een nieuw artikel inzake outsourcing wordt opgenomen in de CAO (zie bijlage 2).
- In art 53 lid 3 (toekenning van de schaal) wordt de periode van 1 jaar gewijzigd in 6 maanden.
- De artikelen 34, 37 en 39 worden geschrapt.
- De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werk verkeer (artt. 98 en 100) zal worden geïndexeerd.
- De medewerker die nu werkzaam is bij Sales of IT en die nu gebruik maakt van ouderschapsverlof, kan dit blijven doen, waarbij dezelfde einddatum gehandhaafd blijft die hem eerder is gecommuniceerd. De invoering van de 40 urye werkweek doet daaraan niet af.
- Partijen stellen ten aanzien van HBO’-ers en academici (strategische instroom en young potentials) de arbeidsvoorwaarden vast zoals vastgelegd in bijlage 3 bij dit onderhandelingsresultaat.
- Medewerkers die nu van de huidige regeling Keuzetijd gebruik maken kunnen hun tegoed aanwenden voor levensloop of IPS dan wel laten uitbetalen.
- Met ingang van 1 januari 2009 vervalt de vakantie uitkering. Voor medewerkers die na deze datum een beroep doen op bijlage 10a, 10b, 11a of 11b, zal sprake zijn van compensatie hiervan indien de uitkering tengevolge van het vervallen van de vakantieuitkering lager wordt.

9. LOOPTIJD

De CAO heeft een looptijd van 2 jaar, te weten van 1 januari 2008 tot 1 januari 2010.

10 TECHNISCHE WIJZIGINGEN

Partijen komen overeen de technische wijzigingen als genoemd in bijlage 4, gehecht aan dit document.

11 VEREENVOUDIGING VAN DE CAO

De CAO zal in eenvoudig Nederlands worden herschreven.

Dit onderhandelingsresultaat wordt geacht ontbonden te zijn indien het pensioenfonds bestuur anders besluit dan CAO partijen ten aanzien van de pensioen indexering hebben afgesproken (zie het gestelde onder 5).

Aldus overeengekomen,

d.d. februari 2008, te Den Haag;

namens KPN:

.....
Hein J.M. Knaapen
Directeur Human Resources

namens de vakorganisaties:

.....
Danielle T.C. Wiek-Meulman
ABVAKABO FNV

.....
Mark Capel
Bond van Telecompersoneel

.....
Anselma Zwaagstra
CNV Publieke Zaak

.....
Roel Zijlstra
CMHF/VPP

Overgangsafspraak Payplan voor medewerkers die vallen onder de arbeidsvoorwaarden Sales en Retail.

Deze overgangsafspraak geldt voor: medewerkers in dienst op 31-12-2007:

- die op 31-12-2007 onder Payplan vielen en
- die op 1-1-2008 (na verwerking van de beoordelingsverhoging) een RSP hebben die lager is dan 96%

Voor 2008, 2009, 2010 en 2011 wordt de payplanbetaling verhoogd obv een factor die afhankelijk is van de RSP die geldt in januari 2008/januari 2009/januari 2010/januari 2011

<u>RSP</u>	<u>factor</u>			
	2008	2009	2010	2011
tm 70	1,50	1,40	1,40	1,40
71 tot 76	1,40	1,30	1,30	1,30
76 tot 81	1,30	1,20	1,20	1,20
81 tot 86	1,20	1,10	1,10	1,10
86 tot 91	1,10	1,00	1,00	1,00
91 tot 96	1,10	1,00	1,00	1,00

Voorstel aanpassing artikel 97 Samenwerkingsverbanden

Opnemen nieuw lid 4

Indien de werkgever de economische activiteiten van een deel van de onderneming overdraagt aan een derde onder toepasselijkheid van de artikelen 7:662 e.v. BW geldt dat:

- de werknemers verbonden aan dat deel van de onderneming en belast met die activiteiten van rechtswege in dienst treden van die derde, onder behoud van het karakter van hun arbeidsovereenkomst en dienstjaren van werkgever
- veelal vanaf datum overgang de arbeidsvoorwaarden van de overnemende werkgever gelden
- werkgever in die situatie met vakorganisaties arbeidsvoorwaardelijke overgangsafspraken maakt
- uitgangspunt daarbij is gelijkwaardigheid van het arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat op het moment van overgang voor de betrokken werknemers geldt
- aanspraken op (overgangsbepalingen) VUT en prepensioen (bijlagen 10A, 10B, 11A en 11B) worden gerespecteerd.

Beloningsregeling Strategische Instroom & Young Potentials.

(voorheen Beloningsregeling recent afgestudeerde HBO'ers en academici)

Voor medewerkers die vallen onder de beloningsregeling Strategische Instroom & Young Potentials geldt het volgende:

- Structurele verhoging per 1-1-2008: 2,5% (verwerkt in startsalaris en verhogingentabel)
- Verhoging percentage variabel per 1-1-2008: 1,5%
- Normale arbeidsduur per 1-5-2008: 40 (door verhoging structureel salaris)
- Structurele verhoging per 1-1-2009: 2,5% (verwerkt in startsalaris en verhogingentabel)
- Verhoging percentage variabel per 1-1-2009: 0,75%
- Voor zover van toepassing gelden dezelfde Payplanpercentages als die voor medewerkers die vallen onder de arbeidsvoorwaarden Sales (inclusief de overgangsafspraken Payplan).

startsalarissen	HBO'ers	Academici
1-1-2008	2.255	2.665
1-5-2008	2.438	2.881
1-1-2009	2.499	2.953

TECHNISCH

Considerans	KPN Global Carrier Services B.V., te Den Haag	Schrappen: vanaf 1 oktober 2007 is de besturing van KGCS overgedragen aan IBasis. KGCS zal vooralsnog de arbeidsvoorwaarden van de KPN CAO toepassen en medewerkers blijven deelnemer in het KPN Pensioenfonds
6	Informatievoorziening aan vakorganisaties	Schrappen: strookt niet met de huidige praktijk van veelvuldig overleg met bonden
9	Verstrekken van persoonsgegevens	Schrappen: al geregeld in Wet Bescherming Persoongegevens
13 lid 4	Voldoen aan redelijke opdrachten	Schrappen dat de 55 + er zich niet boven de overeengekomen arbeidsduur beschikbaar hoeft te houden voor werk. (leeftijdscriminatie)
15	Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden	Schrappen, is een overlapping met artikel 13
24 lid 1	De woorden 'door opzegging' schrappen	Hierdoor kan de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer zowel bij het CWI als bij de kantonrechter worden beëindigd.
25	Politiek ambt	Schrappen, niet meer van deze tijd
53 lid 1	Toekenning van de salarisschaal	Bijlage nummering aanpassen
57	Leeftijdsalaris	Verplaatsen naar hoofdstuk Retail
60	Overgang Retail verkoopmedewerkers naar Payplan	Achterhaald schrappen
68 lid 10	Toeslag voor overwerk	Schrappen, termijn verlopen
78	Doorbetaling tijdens ziekte	Tekstuele aanpassingen

		ziekte/arbeidsongeschiktheid. Zie bijlage
79	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	Vereenvoudiging en aanpassing aan wet en regelgeving. Zie bijlage
80	Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	Leeftijdsaanduiding weghalen en vereenvoudiging. Zie bijlage
84	Arbeidsgehandicapte medewerker	Schrappen, is al in de wet geregeld. Zie bijlage.
86	Pensioen	Opnemen dat franchise conform het pensioenreglement wordt aangepast. Zie bijlage
87 leden 2 en 3	Flexibele pensionering	Aanpassen want leeftijdsdiscriminatie. Zie bijlage
90	Vacaturevoorziening	Artikel schrappen, niet in overeenstemming met de praktijk.
95	Gewetensbezwaren	Artikel schrappen