

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor Koninklijke KPN N.V.

1 januari 2008 tot 1 januari 2010

Koninklijke KPN N.V.
HR Arbeidsverhoudingen

23 juli 2008

Inleiding en uitgangspunt

DEEL A

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Definitiebepaling

- 1.1 Begrippenlijst
- 1.2 Looptijd, afwijkingen en wijzigingen van deze CAO
- 1.3 Geschillenregeling

Verplichtingen van KPN

- 1.4 Beschikbaarheid CAO
- 1.5 Informatie over voorschriften
- 1.6 Klachtrecht
- 1.7 Vakbondsbijdrage
- 1.8 Vakbondsfaciliteiten
- 1.9 Reorganisatie
- 1.10 Positie zwakke groepen op de arbeidsmarkt
- 1.11 Samenwerkingsverbanden en overdracht van activiteiten aan een derde
- 1.12 Collectieve ongevallenverzekering

Jouw verplichtingen

- 1.13 Redelijke opdrachten
- 1.14 Wonen in de buurt waar je werkt
- 1.15 Bedrijfskleding
- 1.16 Geheimhouding
- 1.17 Veiligheid en gezondheid
- 1.18 Nevenactiviteiten
- 1.19 Eigendom van uitvindingen en prestaties

HOOFDSTUK 2

De arbeidsovereenkomst

- 2.1 Proeftijd
- 2.2 Opzegging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid
- 2.3 Einde arbeidsovereenkomst
- 2.4 Disciplinaire maatregelen

HOOFDSTUK 3

Arbeidsduur, vakantie en verlof

Arbeidsduur

- 3.1 Werktijden, pauzetijd en rusttijden
- 3.2 Zon- en feestdagen
- 3.3 Vaststellen van werktijden
- 3.4 Rol van de OR
- 3.5 Functiecontract en keuzetijd tot 1 mei 2008

Vakantie en verlof

- 3.6 Opbouw van vakantie
- 3.7 Opnemen van vakantie
- 3.8 Buitengewoon verlof
- 3.9 Ouderschapsverlof

HOOFDSTUK 4

Beloningen

Salaris

- 4.1 Waar vind je de afspraken over beloningen?
- 4.2 Uitbetaling van je maandinkomen
- 4.3 Salarisvaststelling
- 4.4 Vakantie uitkering
- 4.5 Meeruren

Toelagen

- 4.6 Bijzondere toelage
- 4.7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)
- 4.8 Pensioengevend salaris

Toeslagen

- 4.9 Toeslag voor overwerk
- 4.10 Toeslag voor waakdienst
- 4.11 Toeslag voor wachttijd
- 4.12 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden
- 4.13 Toeslag voor het werken op feestdagen
- 4.14 Toeslag CAO budget

Diversen

- 4.15 Jubileumgratificatie
- 4.16 Levensloop

HOOFDSTUK 5

Sociale voorzieningen

- 5.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid
- 5.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
- 5.3 Preventie en re-integratie
- 5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
- 5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
- 5.6 Pensioen
- 5.7 Overgangsbepaling prepensioen
- 5.8 Overlijdensuitkering

HOOFDSTUK 6

Vergoedingsregelingen

- 6.1 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk
- 6.2 Tegemoetkoming verhuiskosten
- 6.3 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf
- 6.4 Tegemoetkoming telefoonkosten
- 6.5 Korting op eigen producten
- 6.6 Telewerken

HOOFDSTUK 7

Inzetbaarheid

- 7.1 Waarom dit hoofdstuk
- 7.2 Inzetbaarheidsbudget
- 7.3 Tijdsinvestering
- 7.4 Opleidingen
- 7.5 Mijn Kompas
- 7.6 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

DEEL B

HOOFDSTUK 8 **Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales**

8.1	Indeling
8.2	Arbeidsduur
8.3	Keuzetijd
8.4	Vakantie
8.5	Salaris
8.6	Individuele salarisaanpassing
8.7	Payplan

HOOFDSTUK 9 **Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep IT**

9.1	Indeling
9.2	Arbeidsduur
9.3	Keuzetijd
9.4	Vakantie
9.5	Salaris
9.6	Individuele salarisaanpassing
9.7	CAO bonus

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

10.1	Indeling
10.2	Arbeidsduur
10.3	Keuzetijd
10.4	Vakantie
10.5	Salaris
10.6	Individuele salarisaanpassing
10.7	Leeftijdsalaris
10.8	Payplan

HOOFDSTUK 11 **Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Operations**

11.1	Indeling
11.2	Arbeidsduur
11.3	Keuzetijd
11.4	Vakantie
11.5	Salaris
11.6	Individuele salarisaanpassing
11.7	CAO bonus

HOOFDSTUK 12 **Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Strategische Instroom**

12.1	Indeling
12.2	Indiensttreding
12.3	Arbeidsduur
12.4	Keuzetijd
12.5	Vakantie
12.6	Salarislijn
12.7	CAO bonus of Payplan
12.8	Toelagen en toeslagen

Hoofdstuk 13 **Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Overig**

13.1	Indeling
13.2	Arbeidsduur
13.3	Keuzetijd
13.4	Vakantie
13.5	Salaris
13.7	CAO bonus

Bijlagen

Bijlage 1	Payplan
Bijlage 2	CAO Bonus
Bijlage 3	CAO Budget
Bijlage 4	Reglement levensloopverlof
Bijlage 5	Regeling Keuzetijd
Bijlage 6	Overgangsbepalingen prepensioenen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
Bijlage 7	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioenen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 8	Regeling Vrijwillig vervroegd vertrek (VUT)
Bijlage 9	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

Inleiding en uitgangspunt

De volgende partijen hebben deze CAO afgesloten:

- 1 KPN NV, die daarvoor de volgende BV's vertegenwoordigt:
 - KPN
 - Infonet Nederland
 - KPN Telecom Retail
 - E-Plus Nederland
 - KPN Global Carrier Services

en

- 2 de volgende vier vakorganisaties:
 - ABVAKABO FNV
 - Bond van Telecompersoneel
 - CNV Publieke Zaak
 - CMHF/VPP

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

Uitgangspunt bij deze CAO is het belang van KPN én van jou als werknemer. KPN en de vakorganisaties zullen er tijdens de looptijd van deze CAO alles aan doen om de arbeidsrust binnen het bedrijf te verzekeren. Zij zullen er voor zorgen dat deze CAO wordt toegepast.

KPN en de vakorganisaties hebben het volgende met elkaar afgesproken.

DEEL A

Dit deel bevat bepalingen die voor gelden voor alle medewerkers bij KPN in dienst zijn, ingedeeld zijn in salarisschaal 1 t/m 13 of vallen onder het hoofdstuk Strategische instroom uit deel B.

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 één van de partijen die in de Inleiding onder punt 1 worden genoemd en
 - je werkt in Nederland en
 - je bent opgenomen in één van de salarisschalen 1 tot en met 13 of je valt onder het hoofdstuk Strategische Instroom.

Je bent 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, IT of Strategische Instroom, dan is de normale arbeidsduur 40 uur per week. Val je onder het hoofdstuk Operations, Retail of Overig, 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, IT of Strategische Instroom, dan is je salaris per uur $1/174^e$ deel van het salaris bij een normale arbeidsduur. Val je onder het hoofdstuk Operations, Retail of Overig? In dat geval is je salaris per uur $1/160,9^e$ deel van het salaris bij een normale arbeidsduur.
- j. Deeltijd werknemer: als je op basis van afspraken met je manager minder dan het normale aantal uren werkt en je ook voor dat mindere aantal uren wordt betaald.
- k. Functie: de aan jou door je manager opgedragen werkzaamheden waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.

1.2 Looptijd, afwijkingen en wijzigingen van deze CAO

- 1 Deze CAO loopt van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2009. 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.
- 3 Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten KPN kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in deze CAO afspreken.

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 één lid, de vakorganisaties benoemen één 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 AGORA. Kun jij niet op AGORA, 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 informatie over voorschriften van de KPN Bedrijfscode en deelcodes. De teksten van deze voorschriften en codes staan op AGORA. Kun jij niet op AGORA, vraag ze dan op bij je manager. Je zorgt ervoor dat je deze regels en voorschriften kent.

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 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 regeling Klachtrechtprocedure.

1.7 Vakbondsbijdrage

Ieder jaar geeft KPN aan de vakorganisaties een bijdrage voor het vakbondswerk dat zij binnen KPN doen. Deze bijdrage is EUR 13,- maal het aantal werknemers dat in dat jaar gemiddeld in dienst is van de BV's genoemd in de Inleiding onder punt 1.

1.8 Vakbondsfaciliteiten

Ben je actief lid bent 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 de Mobiliteit CAO.

KPN informeert de vakorganisaties over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag.

1.10 Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt

KPN zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. KPN doet dit door nieuwe medewerkers ook binnen deze groepen te werven.

1.11 Samenwerkingsverbanden en overdracht van activiteiten naar een derde

1 In het geval KPN een fusie overweegt zoals bedoeld in het SER besluit Fusiegedragsregels 2000, 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 Onderneming' 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;
- uitgangspunt daarbij 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.

1.12 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.

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 er voor 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. Het kan zijn dat KPN je voor bepaalde informatie geheimhouding oplegt. Je mag daarvan dan niets aan anderen meedelen. Dit geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat het vertrouwelijk is. Deze geheimhoudingsverplichting geldt ook als je uit dienst bent van KPN.

1.17 Veiligheid en gezondheid

Je voorkomt in je werk gevaren voor je zelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de KPN richtlijnen over 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 Nevenactiviteiten

Je meldt eventuele nevenactiviteiten vóór je indiensttreding bij KPN of vóórdat je met deze activiteiten begint. In 'Mijn Atrium' vind je in 'Mijn gegevens' een mogelijkheid om nevenactiviteiten op een centrale plek vast te leggen. Ook als je geen nevenactiviteiten verricht, moet je dit aangeven. Je bent zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van de registratie.

Op AGORA wordt uitgelegd welke nevenactiviteiten onder de meldingsplicht vallen en welke niet.

Je manager kan je nevenactiviteiten 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.

1.19 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, marketing concepten, 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 afstandverklaring.
- 4 Als KPN gebruik maakt van het recht op octrooi, ontvang je daarvoor een billijke vergoeding. KPN heeft hiervoor een regeling vastgesteld (de 'uitvindersvergoeding') die je hierbij aanvaardt. Deze regeling wordt door KPN vastgesteld.

Hoofdstuk 2

De arbeidsovereenkomst

2.1 Proeftijd

Bij je indiensttreding geldt een proeftijd voor twee maanden. Deze geldt voor jou en voor KPN. KPN en jij kunnen schriftelijk afspreken dat er geen proeftijd of een kortere proeftijd geldt.

2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

Was je een aantal keren als uitzendkracht werkzaam bij KPN? Zijn deze perioden steeds onderbroken voor korter dan drie maanden en ben je binnen drie maanden daarna voor hetzelfde werk in dienst getreden bij KPN met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In dat geval wordt de hele uitzendperiode gezien als een eerste contract voor bepaalde tijd. Dat betekent dat KPN en jij binnen 36 maanden na deze eerste uitzendperiode nog twee contracten voor bepaalde tijd kunnen sluiten die automatisch eindigen.

2.3 Einde arbeidsovereenkomst

- 1 Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
Deze eindigt automatisch na afloop van de afgesproken periode. Jij of KPN kunnen deze arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen door schriftelijke opzegging. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn met als minimum één 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 AGORA. 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 aan het eind van de maand voor de maand waarin je pensioen ingaat, tenzij je eerder stopt met werken op grond van bijlage 8. In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand voor de maand waarin je van deze regeling gebruik maakt.
- 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 en de KPN Bedrijfscode en deelcodes. 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 je maandinkomen;
 - 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 KPN regeling Voorschriften bij ziekte. Dit kan één van de volgende maatregelen zijn:
 - a. een schriftelijke waarschuwing;
 - b. beperking van de doorbetaling van je maandinkomen tijdens ziekte tot het voor je geldende minimum loon;
 - c. stopzetting van doorbetaling van je maandinkomen als je je genezing belemmert of vertraagt of als je onvoldoende doet aan je re-integratie;
 - d. ontslag als je ook ná inhouding van je maandinkomen, je onvoldoende inspant voor je re-integratie.

HOOFDSTUK 3

Arbeidsduur, vakantie en verlof

Arbeidsduur

3.1 Werktijden, pauzetijd en rusttijden

Voor werktijden, pauzetijd en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet. KPN kijkt op een aantal punten af van de regels in deze wet. Dit zijn de volgende onderwerpen.

Werktijd:

- werktijd is de tijd die valt tussen de voor je vastgestelde begin- en eindtijd van je werkzaamheden;
- je werkt per dag maximaal 9,5 uren en per week maximaal 45 uren. Je werkt echter maximaal 48 uur per week in het geval je in een rooster met 24-uursdiensten of volcontinuïensdiensten zit.

Nachtdienst:

- in een nachtdienst werk je geheel of voor een deel tussen 00.00 en 06.00 uur;
- tijdens een nachtdienst werk je maximaal 9 uren;
- je mag maximaal 6 nachtdiensten achter elkaar werken;
- in 13 achtereenvolgende weken mag je maximaal 25 nachtdiensten werken. Houdt je werk echter op vóór 02.00 uur 's nachts, dan mag je in die periode van 13 weken maximaal 52 nachtdiensten werken.

Pauze:

- een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarin je niet werkt;
- bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uur geldt een pauze van minimaal 30 minuten. De pauze bedraagt 45 minuten bij een aaneengesloten werktijd van 8 uren;
- pauzetijd is eigen tijd, behalve als je manager anders beslist;
- pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 06.00 uur zijn werktijd, als van die werktijd minstens 3,5 uren vallen tussen 00.00 en 06.00 uur;
- 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.

Waakdienst:

- waakdienst is de tijd waarin je naast je werktijden beschikbaar moet zijn om op afroep werk te doen dat onverwacht ontstaat;
- je kunt maximaal één maal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in waakdienst worden ingeroosterd;
- werk je bij Regional Broadcast Services of Digital Broadcast Services, dan kan je maximaal één maal per periode van 3 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in waakdienst worden ingeroosterd.

Overwerk:

- is de tijd waarin je op verzoek van je manager incidenteel werkzaamheden voor KPN verricht boven de voor een voltijdwerker geldende normale arbeidsduur.

3.2 Zon- en feestdagen

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. Feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.

Je werkt alleen op zondag, als je daar zelf mee instemt. Je werkt dan maximaal op 13 zondagen in een periode van 6 maanden.

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

Je manager stelt vast wanneer je werkt. Je manager houdt daarbij zo veel mogelijk rekening met je privé-omstandigheden. Uiteraard voor zover dit redelijkerwijze kan. Je privé-omstandigheden kunnen betrekking hebben op je zorgtaken voor kinderen, je zorgtaken voor de van jou afhankelijke familieleden, en op eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die jij hebt. Verder probeert je manager je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkpatroon.

Je werktijden worden vastgelegd in roosters. In het rooster staat welke werktijden er voor jou en voor je collega's gelden. Roosters worden vastgesteld voor een tijdvak van 3, 6 of 12 maanden. De werktijden voor een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst bedragen minimaal 30 en maximaal 45 uren per week.

Je bent minimaal 28 dagen van tevoren ingelicht over je rooster. In bijzondere situaties kan je manager in overleg met de OR van deze termijn afwijken.

3.4 Rol van de OR

In overleg met de OR kan KPN

- de werktijdregeling 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 (28 dagen) verkorten.

3.5 Functiecontract en keuzetijd tot 1 mei 2008

Tot 1 mei 2008 gelden voor functiecontract en keuzetijd de regels die daarover zijn vermeld in de CAO voor KPN 1 januari 2006 tot 1 januari 2008. Het saldo op 1 mei 2008 van deze oude regeling keuzetijd kun je gebruiken voor storting op je levenslooptekening of voor IPS (Individueel Pensioensparen), dit voor zover hiervoor volgens de wet ruimte is. Je kunt dit saldo ook laten uitbetalen. Het bruto bedrag wordt dan omgerekend naar een netto bedrag dat KPN aan je uitbetaalt.

Vakantie en verlof

3.6 Opbouw van vakantie

- 1 Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op. Voor het jaar 2008 gelden afwijkende regels. Je leest deze in de hoofdstukken van deel B van deze CAO.
- 2 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.
- 3 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 dienstverband vastgesteld. Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 2 jaar heeft geduurd, stelt KPN je vakantieopbouw vast aan de hand van het aantal dagen dat je precies bij KPN in dienst bent geweest.
- 4 Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden, bouw je alleen vakantie op over de laatste zes maanden van je arbeidsongeschiktheidperiode. Periodes van arbeidsongeschiktheid worden hierbij bij elkaar opgeteld, als je tussen die periodes minder dan een maand bent hersteld. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt en werk je voor het andere deel? Dan bouw je je vakantietegoed op alsof je volledig hersteld bent. Ditzelfde geldt voor het opnemen van vakantie. Wil je bijvoorbeeld vakantie op een dag waarop je bent ingeroosterd voor 8 uur werk, maar werk je in verband met arbeidsongeschiktheid op die dag maar 4 uur, dan schrijft je manager dus toch 8 uur van je vakantietegoed af.

3.7 Opnemen van vakantie

- 1 Je dient je aanvraag voor het opnemen van vakantie in via Atrium. Je geeft daarbij het begin en het einde 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 volgens het rooster had moeten werken.
- 4 De tijd die je tijdens je vakantie ziek bent en waarover je recht hebt op doorbetaling van je maandinkomen, wordt niet aangemerkt als vakantie. Je moet dan wel kunnen aantonen dat je in je vakantie ziek was, bijvoorbeeld met een verklaring van een arts.
- 5 KPN kan verdere voorwaarden stellen aan de manier waarop je je vakantie opneemt.

3.8 Buitengewoon verlof

- 1 De regeling die geldt tot 1 januari 2009
Je krijgt bij een aantal bijzondere gebeurtenissen een of meer dagen verlof van KPN. Tijdens dit verlof betaalt KPN je maandinkomen door.
 - a. Je krijgt 4 dagen verlof:
 - bij je huwelijk;
 - bij het overlijden van je echtgeno(o)t(e), van een van je ouders, stiefouders of schoonouders, van je kind, stiefkind of aangehuwd kind.
 - b. Je krijgt maximaal 4 dagen verlof:
 - als je de begrafenis en/of de nalatenschap moet regelen voor een overleden persoon voor wie je op basis van deze regeling ook buitengewoon verlof krijgt.
 - c. Je krijgt 2 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;
 - na de bevalling van je echtgenote. Je moet dit verlof binnen vier weken na de bevalling opnemen;
 - bij de adoptie van een kind;
 - bij verhuizing als je binnen KPN wordt overgeplaatst.
 - d. Je krijgt maximaal 2 dagen verlof:
 - bij de bevalling van je echtgenote om bij de bevalling aanwezig te kunnen zijn;
 - bij het zoeken van een woning als je binnen KPN wordt overgeplaatst;
 - bij verhuizing die geen verband heeft met overplaatsing binnen KPN. Je komt ten hoogste eenmaal per jaar voor dit verlof in aanmerking.
 - e. Je krijgt 1 dag verlof:
 - bij je ondertrouw of bij aangifte van een geregistreerd partnerschap;
 - voor het bijwonen van een huwelijk van je kind, een van je ouders, je broer of zuster, de broer of zuster van je echtgeno(o)t(e), je eigen grootouder of die van je echtgeno(o)t(e);
 - bij je 25- of 40-jarig huwelijksjubileum;
 - bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van je ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen of stiefkinderen;
 - bij je 25-, 40 of 50-jarig bedrijfsjubileum;
 - bij het 25-, 40- of 50-jarig bedrijfsjubileum van je echtgeno(o)t(e), een van je ouders, stief- of schoonouders, of van je (stief)kind.
 - f. Je krijgt maximaal 1 dag verlof:
 - bij het overlijden van je oom of tante, je neef of nicht (dit kan zijn een kind van je broer of zuster, of een zoon of dochter van je oom of tante), je overgrootouders of betovergrootouders, of je oudoom of oudtante. Dit verlof wordt ook aan je gegeven als deze personen in dezelfde relatie staan tot je echtgeno(o)t(e).
 - g. Je krijgt de tijd die nodig is voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen. KPN geeft je dit verlof alleen, als je deze verplichting niet kan verrichten in je eigen tijd, of met aanpassing van je werktijd. Bij de doorbetaling van je maandinkomen worden eventuele vergoedingen die je hiervoor van anderen krijgt, afgetrokken.

- 2 De regeling die geldt vanaf 1 januari 2009
 Vanaf 1 januari 2009 krijg je alleen nog 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.
- 3 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.
- 4 Niet gehuwd, maar samenwonend met levenspartner
 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.
- 5 Recht op buitengewoon verlof op grond van de wet
 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 of adoptieverlof. KPN zal over de tijd dat je zwangerschap- of bevallingsverlof hebt je maandinkomen doorbetalen en (tot 1 januari 2009) vakantiegeld aan je toekennen. Je maandinkomen wordt verminderd met de uitkering die je eventueel op grond van de Wet arbeid en zorg kunt ontvangen.
- 6 Als buitengewoon verlof samenvalt met vakantie
 Sommige dagen in je vakantie waarop je buitengewoon verlof hebt, tellen niet mee als vakantie. Die tijd wordt dan niet van je vakantietegoed afgeschreven. Dit geldt alleen als je buitengewoon verlof hebt in verband met het overlijden van een familielid. Tot 1 januari 2009 geldt dit ook in die gevallen waarin je buitengewoon verlof hebt om bij de bevalling van je echtgenote aanwezig te kunnen zijn, of bij buitengewoon verlof bij je verhuizing.

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 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 kan 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 er voor 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 ben je deeltijdwerker. Je krijgt je salaris voor de uren die je tijdens dit verlof werkt. De tijd van het verlof wordt niet betaald. Ook voor andere arbeidsvoorwaarden geldt, dat je deze naar evenredigheid krijgt. Je pensioenopbouw blijft wel gelijk: je bouwt evenveel pensioen op als wanneer je niet met ouderschapsverlof zou gaan.
- 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 beëindigt.
- 7 Had je op 31 december 2007 al ouderschapsverlof? In dat geval zal de eventuele verandering van je arbeidsduur van 37 naar 40 uur geen gevolgen hebben voor de afgesproken einddatum van dit ouderschapsverlof. Je hoeft geen extra uren te werken of uren vakantie op te nemen om dan toch de afgesproken uren ouderschapsverlof te genieten.

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 9 t/m 14. In dit hoofdstuk tref je alleen afspraken aan die voor alle medewerkers gelden. Dit ongeacht in welke categorie je functie valt (Sales, IT, Retail, Operations, Overig of Strategische Instroom).

4.2 Uitbetaling van je maandinkomen

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

4.3 Salarisvaststelling

- 1 Je salaris wordt gebaseerd op de voor jouw 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 maakt KPN gebruik van functiewaardering. 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.
- 3 Vind je dat de kern van je werk niet past bij de standaardfunctie of dat de manager je functie niet in de juiste schaal heeft 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.
- 4 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 voltijdwerker. Als je in deeltijd werkt gelden bedragen naar evenredigheid.
- 5 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.
- 6 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. Dit geldt bij de overgang naar een hogere schaal binnen dezelfde groep. In het geval van overgang naar een andere groep stelt KPN je nieuwe salaris vast op basis van hetzelfde uitgangspunt.
- 7 Heb je een herplaatsingtoelage en word je geplaatst op een functie met een hoger schaalniveau dat gelijk is aan het schaalniveau van de functie waaruit de herplaatsingtoelage is ontstaan? In dat geval vindt de inpassing in de schaal van je nieuwe functie op een zodanig niveau plaats, dat de herplaatsingtoelage daarmee komt te vervallen.
- 8 Verandert de inhoud van je functie, dan bepaalt je manager of je functie in zwaarte gelijk blijft, of zwaarder of lichter wordt. Ook bepaalt je manager of je in dezelfde schaal blijft. Het kan zijn dat je functie wordt ingedeeld in een lagere schaal. Je houdt dan 24 maanden de oude salarisschaal. Na 24 maanden volgt inpassing in de lagere schaal. Is je laatstverdiende maandsalaris lager dan het normsalaris van de nieuwe (lagere) salarisschaal dan wordt je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende salaris betaald als een herplaatsingtoelage. 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 herplaatsingtoelage. KPN vermindert de herplaatsingtoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.
- 9 Tot 1 januari 2009 kun je met je manager afspreken dat je gebruik maakt van bepaalde faciliteiten in ruil voor een tijdelijke verlaging van je maandsalaris. KPN heeft met de vakorganisaties afgesproken om welke faciliteiten het gaat.

4.4 Vakantie uitkering

Je ontvangt in mei 2008 de vakantie uitkering die je hebt opgebouwd van 1 juni 2007 tot en met 31 mei 2008. In mei 2009 ontvang je de vakantie uitkering die je hebt opgebouwd van 1 juni 2008 tot en met 31 december 2008. Vanaf 1 januari 2009 heb je geen aanspraak meer op een vakantie uitkering.

4.5 Meeruren

- 1 Er is sprake van meeruren als je deeltijdwerker bent en je moet meer werken dan de uren die met jou in je contract zijn afgesproken. Werk je meer dan de voor jouw geldende normale arbeidsduur (zie hoofdstukken 8 t/m 13) dan is er voor de uren boven die normale arbeidsduur sprake van overwerk (zie 4.8).
- 2 Over meeruren ontvang je het voor jou geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie plaats. In 2008 ontvang je over meeruren ook vakantie uitkering. Meeruren tellen bovendien mee voor:
 - de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
 - de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden;
 - je pensioen;
 - de overgangsbepalingen prepensioen (bijlage 7);
 - het CAO budget (vanaf 1 januari 2009).Ook kan het zijn dat je Tot. 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 verrekenend 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.

Toelagen

4.6 Bijzondere toelage

Je manager kan je een bijzondere toelage toekennen als dat in het belang van het bedrijf is. Deze toelage ontvang je tijdelijk.

4.7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 1 Je kunt in aanmerking komen voor een toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen als:
 - a. je bent ingedeeld in één 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.

	00.00-06.00	06.00-07.00	07.00-08.00	08.00-14.00	14.00-18.00	18.00-19.00	19.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	40%	20%	-	-	-	-	20%	40%
Zaterdag:	40%	40%	40%	-	25%	40%	40%	40%
Zondag:	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-07.00 uur of tussen 19.00-22.00 uur? Je krijgt dan alleen een toelage als je werk begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur.

Je krijgt de toelage alleen over de uren die je echt hebt gewerkt. Je krijgt dus geen toelage als je vakantie hebt of ziek bent.

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

Uren:	00.00-06.00	06.00-08.00	08.00-14.00	14.00-18.00	18.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	40%	20%	-	-	20%	40%
Zaterdag:	40%	40%	-	25%	40%	40%
Zondag:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-08.00 uur of tussen 18.00-22.00 uur? Je krijgt dan alleen een toelage als je werk begint voor 06.00 uur of eindigt na 19.00 uur.

Je krijgt de toelage alleen over de uren die je echt hebt gewerkt. Je krijgt de toelage echter ook betaald als je arbeidsongeschikt bent. Je ontvangt dan de toelage 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 drie maanden voor je arbeidsongeschiktheid. Soms levert een periode van drie maanden geen redelijke uitkomst op. In dat geval wordt uitgegaan van een periode van 12 maanden.

- 4 Tot. wordt nog maximaal 6 maanden doorbetaald in het geval je in opdracht en om 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.

4.8 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;
 - meeruren;
 - tot 1 januari 2009: de vakantie-uitkering;
 - de Bijzondere toelage (zie 4.6);
 - tot 1 mei 2008: de Toelage functiecontract (zie artikel 30 uit de KPN CAO KPN 2006/2007);
 - vanaf 1 mei 2008: de Toelage keuzetijd (zie 10.3, 11.3 of 13.3);
 - de herplaatsingtoelage (zie 4.3 lid 7 en artikel 25 lid 2 van de Mobiliteit CAO);
 - vanaf 1 januari 2009: 75% van het toegekende CAO budget.
- 3 De volgende betalingen worden voor de pensioenopbouw behandeld als variabel pensioengevend salaris:
- de Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (zie 4.7).

Toeslagen

4.9 Toeslag voor overwerk

- 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 één 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 overwerk uur.
- 5 De vergoeding in tijd krijg je zo snel mogelijk toegekend. Dit gebeurt niet later dan in de zesde maand na de 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 het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elke overwerk uur.
- 7 De toeslag in geld genoemd in lid 5 is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage bedraagt:
- | | | |
|----|---|-------|
| a. | maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de eerste 2 overwerkuren per dag | 30% |
| b. | maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de overwerkuren na de eerste 2 overwerkuren per dag | 50% |
| c. | zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur | 100% |
| d. | feestdagen | 200% |
| e. | de dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 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 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag. De toeslag bedraagt dan 200% van je salaris per uur.

4.10 Toeslag voor waakdienst

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in één van de schalen 1 tot en met 10.
- 2 Je ontvangt een toeslag als je bent ingeroosterd voor waakdienst. De toeslag is een percentage van je salaris per uur en bedraagt op:
- | | | |
|---|-----------------------------|------|
| - | maandag tot en met vrijdag: | 5% |
| - | zaterdag: | 10% |
| - | zon- en feestdagen: | 13%. |
- 3 Het is ook mogelijk dat je een vaste maandelijkse toeslag krijgt. Dit kan alleen als KPN hierover voor een groep werknemers een afspraak heeft gemaakt met de OR. De hoogte van deze vaste toeslag is in ieder geval niet lager dan de toeslag die je zou krijgen op grond van lid 2 van deze bepaling.
- 4 Soms moet je werken tijdens je waakdienst. In dat geval krijg je een vergoeding voor de uren die je tijdens je waakdienst 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: | |
| | maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur | 50% |
| | zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur | 100% |
| | feestdagen | 200% |
| | de dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur | 200% |
- 5 Deze vergoeding krijg je naast de vergoeding uit lid 2 of 3.
- 6 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.
- 6 Je manager kan je verplichten dat je buiten je werktijden telefonisch bereikbaar moet zijn. Voor deze bereikbaarheid ontvang je een toeslag van EUR 5,70 bruto. Dit bedrag geldt per aaneengesloten periode van maximaal 24 uur. Je komt dan niet in aanmerking voor de andere vergoedingen uit deze bepaling.

4.11 Toeslag voor wachttijd

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in één van de schalen 1 tot en met 7.
- 2 Wachttijd is tijd waarin er op de een of andere manier sprake is van betrokkenheid met KPN zonder dat er sprake is van werken, waakdienst 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 1 uur. 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, overwerk en eventueel meeruren 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 wachttijd-uren.
- 4 De vergoeding voor wachttijd bestaat uit vergoeding in tijd van het aantal wachttijd-uren. 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 elke wachttijd uur.

4.12 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in één van de schalen 1 tot en met 10.
- 2 Je manager bepaalt of je hoort tot de categorie mobiel werkenden. Je moet in ieder geval voldoen aan één 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 reisuuren. 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 elke reisuur.
- 4 De berekening van de toeslag vindt plaats op dezelfde wijze als omschreven in 4.11 lid 3 en lid 4 (Toeslag voor wachttijd).

4.13 Toeslag voor het werken op feestdagen

- 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 na 18.00 uur op de avond voor Kerstmis en op oudejaarsavond? In dat geval ontvang je ook een toeslag van 100% van het salaris per uur. De toeslag ontvang je alleen als je werktijd is geëindigd na 19.00 uur.
- 4 Moet je werken voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag? In dat geval ontvang je ook een toeslag van 100% van het salaris per uur.

4.14 Toeslag CAO budget

Je ontvangt vanaf 1 januari 2009 een toeslag (CAO budget) van 12,5% van je bruto maandsalaris. Deze toeslag kun je laten uitbetalen of besteden aan een aantal doelen. Je leest meer over deze toeslag in bijlage 3.

Diversen

4.15 Jubileumgratificatie

- 1 Ben je 25 of 40 jaar bij KPN of bij een rechtsvoorganger van KPN in dienst? Dan krijg je 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 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 voltijd werker deeltijd werker 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.

4.16 Levensloop

- 1 Wil je sparen voor een periode van levensloopverlof? Je kunt dan deelnemen aan een collectief contract dat KPN met een verzekeringsbedrijf heeft gesloten.
- 2 KPN geeft je tot 1 januari 2009 maandelijks een toeslag die je kunt gebruiken voor storting op een levenslooptrekening of voor individueel pensioensparen. Dit kan maximaal voor het bedrag dat wettelijk is toegestaan. Deze toeslag bedraagt 0,5% van je maandsalaris als je geboren bent voor 1 januari 1950 en 2% van je maandsalaris als je geboren bent op of na 1 januari 1950. Je krijgt over dit bedrag geen vakantie uitkering. Ook bouw je over dit bedrag geen pensioen op.
- 3 Je kunt levensloopverlof opnemen op de manier die is vermeld in bijlage 4 van deze CAO.

HOOFDSTUK 5

Sociale voorzieningen

5.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

- 1 a. Duur en hoogte betaling
Kun je wegens ziekte niet werken, dan ben je arbeidsongeschikt. KPN betaalt tijdens je arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken 70% van je maandinkomen door. Of korter als je arbeidsovereenkomst eerder eindigt. Perioden 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. De eerste 52 weken van je arbeidsongeschiktheid vult KPN je maandinkomen aan tot 100%. KPN bouwt gedurende je arbeidsongeschiktheid pensioen op alsof je 100% van je maandinkomen ontvangt.
Schema betaling en pensioenopbouw:

Arbeitsongeschikt	Doorbetaling	Pensioenopbouw
Week 1 tot en met 52	100%	100%
Week 53 tot en met 104	70%	100%

- b. Samenloop met andere uitkeringen
Ontvang je in de 104 weken ook een WAO- of WIA-uitkering, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op de betaling.
- c. 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 betaling verplicht, als:
- a. KPN of het UWV een 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 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 wetten 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 het UWV een deskundigenoordeel vragen, wanneer je het niet met dit oordeel eens bent.
- 4 KPN vergoedt de eventuele reis- en verblijfkosten voor het hier bedoelde geneeskundige onderzoek. KPN stelt de hoogte van de vergoeding vast op grond van de Regeling Vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

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 OR 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 bedrijfsarts (medische) specialisten in te zetten;
 - b. een re-integratieadviseur in te zetten om een re-integratieplek of andere passend werk voor je te zoeken;
 - c. scholingkosten 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 de Mobiliteit CAO.
- 3 Je manager kan afspraken met je maken over verlichtende maatregelen in je werk.

5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

- 1 WIA bodemverzekering
Je kunt deelnemen aan een WIA bodemverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je:
 - bij de WIA beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent,
 - medische beperkingen hebt, en
 - sprake is van loonverlies.De uitkering bedraagt 70% van het dagloon SV naar evenredigheid van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 WGA Vervoluitkering
Je kunt ook deelnemen aan een verzekering in verband met een WGA vervoluitkering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je
 - bij de WIA beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering, en
 - in de vervolgfase van de WGA minder werkt dan je zou kunnen.De uitkering bestaat uit een aanvulling tot het maximum dagloon SV naar evenredigheid van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 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.

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 in dienst.
- 2 Ben je geboren voor 1950, dan is bijlage 8 op je van toepassing.
- 3 Ben je geboren op of na 1 januari 1950, dan is bijlage 9 op je van toepassing.
- 4 Je moet je vertrek uiterlijk drie maanden voorafgaand in Atrium aangeven.
- 5 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.

5.6 Pensioen

- 1 KPN meldt je als deelnemer aan bij de Stichting Pensioenfonds KPN. Je bent tot deelneming verplicht.
- 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. De bijdrage bedraagt 4% van je maandinkomen, 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. Vanaf 1 januari 2009 betaal je ook een bijdrage over 75% van het toegekende CAO Budget.
- 3 Was je op 31 december 2005 in dienst bij KPN en ben je ononderbroken in dienst gebleven, dan geldt een bijdrage van 2% van je maandinkomen.
- 4 Opgebouwde pensioenaanspraken worden geïndexeerd. Deze indexering wordt gebaseerd op het percentage waarmee de consumentenprijsindex Alle Huishoudens (afgeleid) over de maand september van het jaar voorafgaande aan de indexering afwijkt van dat prijsindexcijfer van de maand september van het daaraan voorafgaande jaar (eerste publicatie CBS). De indexering is voorwaardelijk en afhankelijk van de beschikbare middelen van het fonds. De indexeringsambitie is gesteld op 100%.

5.7 Overgangsbepaling prepensioen

- 1 Je komt in aanmerking voor de overgangsbepalingen prepensioen in bijlage 6, als je sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst bent geweest en geboren bent voor 1 januari 1950.
- 2 Je komt in aanmerking voor de overgangsbepalingen prepensioen in bijlage 7, als je sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst bent en geboren bent tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1960.

5.8 Overlijdensuitkering

- 1 In geval je overlijdt, keert KPN naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en de nog niet uitbetaalde vakantie-uitkering, een uitkering ineens uit van 3 maal het maandinkomen.
- 2 Deze uitkering wordt toegekend aan:
 - de langstlevende echtgenoot/partner, 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 heeft 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.

HOOFDSTUK 6

Vergoedingsregelingen

6.1 Tegemoetkoming reiskosten woning werk

- 1 Je krijgt een tegemoetkoming in de kosten die je maakt om van huis naar je werk te reizen. Voor het deel van je reis waarvoor KPN vervoer heeft geregeld, krijg je geen tegemoetkoming.
- 2 KPN betaalt de tegemoetkoming maandelijks aan je uit. Bij het berekenen van de tegemoetkoming gaat KPN er van uit dat je gewoonlijk elke week op hetzelfde aantal dagen naar je werk reist.
Het bedrag van de tegemoetkoming staat in de tabel hieronder en is afhankelijk van:
 - het door KPN berekende aantal kilometers dat je van huis naar je werk reist en
 - het aantal dagen per week dat je deze reis maakt.

Tegemoetkoming reiskosten woning werk per maand in euro's per 1 januari 2008					
kms enkele reis	Aantal reisdagen per week				
	1	2	3	4	5
1	5,63	11,25	16,88	17,85	17,85
2	5,63	11,25	16,88	17,85	17,85
3	5,63	11,25	16,88	17,85	17,85
4	6,57	13,13	19,70	20,01	20,01
5	6,57	13,13	19,70	22,17	22,17
6	6,57	13,13	19,70	22,17	22,17
7	8,20	16,40	24,61	27,05	27,05
8	8,20	16,40	24,61	29,75	29,75
9	8,20	16,40	24,61	32,19	32,19
10	10,78	21,56	32,35	35,17	35,17
11	17,26	34,54	51,81	61,94	61,94
12	17,26	34,54	51,81	66,71	66,71
13	19,37	38,74	58,12	71,91	71,91
14	19,37	38,74	58,12	77,49	77,49
15	19,37	38,74	58,12	77,49	77,49
16	26,28	52,56	78,84	88,80	88,80
17	26,28	52,56	78,84	93,99	93,99
18	26,28	52,56	78,84	99,20	99,20
19	27,12	54,24	81,37	104,83	104,83
20	27,12	54,24	81,37	108,48	108,48
21	30,41	60,82	91,22	115,66	115,66
22	34,54	69,07	103,62	120,86	120,86
23	34,54	69,07	103,62	126,05	126,05
24	34,54	69,07	103,62	130,83	130,83
25	38,66	77,34	116,00	136,45	136,45
26	38,66	77,34	116,00	141,22	141,22
27	38,66	77,34	116,00	146,41	146,41
28	38,74	77,49	116,23	151,61	151,61
29	38,74	77,49	116,23	154,98	154,98
30	38,74	77,49	116,23	154,98	154,98

In afwijking van de tabel gelden de volgende minimum bedragen:

- EUR 5,70 als je 1 dag per week reist;
- EUR 11,40 als je 2 dagen per week reist;
- EUR 17,10 als je 3 dagen per week reist;
- EUR 22,80 als je 4 of meer dagen per week reist.

- 3 Reis je niet elke week op hetzelfde aantal dagen van je huis naar je werk, dan ontvang je een aangepaste tegemoetkoming. KPN berekent deze tegemoetkoming op basis van de tegemoetkoming die hoort bij 1 dag reizen per week en het aantal maal dat je in een maand feitelijk hebt gereisd. De vergoeding is niet hoger dan het bedrag uit de tabel van lid 2 dat hoort bij 4 of meer dagen reizen. Er geldt een minimum van:
 EUR 5,70 als je minimaal 4 dagen per maand reist;
 EUR 11,40 als je minimaal 8 dagen per maand reist;
 EUR 17,10 als je minimaal 13 dagen per maand reist;
 EUR 22,80 als je minimaal 17 dagen per maand reist.
- 4 Je kunt je manager om een Openbaar Vervoer (OV) kaart 2^e klas vragen. Dit kan als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
- je reist met het openbaar vervoer van huis naar je werk en;
 - je enkele reisafstand is meer dan 30 kilometer en
 - je reist gewoonlijk 4 of meer dagen per week.
- Reis je minder dan 4 dagen per week, dan kun je de gemaakte OV kosten declareren. Bij je declaratie moet je dan wel de kaartjes inleveren.
- 5 Heb je een volledige maand niet naar je werk gereisd, dan ontvang dan na afloop van die maand geen tegemoetkoming meer. Je krijgt weer een tegemoetkoming vanaf de dag dat je weer naar je werk reist.
- 6 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze in op de tegemoetkoming.

6.2 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 dan 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 30 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;
 $\frac{3}{4}$ 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 12.
- 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 één jaar na je verplaatsing of indienstreding, 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.

6.3 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 30 kilometer of minder van je werk woont en de nieuwe reisafstand meer dan 30 kilometer is of
 - je eerst op meer dan 30 kilometer van je werk woont 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.

De hoogte van de tegemoetkoming staat in de onderstaande tabel. De tegemoetkoming die je ontvangt is echter niet lager dan de tegemoetkoming op grond van 6.1. Ben je deeltijdwerker, dan berekent KPN de tegemoetkoming naar evenredigheid van het aantal dagen dat je werkt.

Tabel behorende bij 5 dagen reizen	Bedrag per maand in EUR
31 t/m 39 kilometer	EUR 154,98
40 t/m 49 kilometer	EUR 169,64
50 t/m 59 kilometer	EUR 193,62
60 t/m 69 kilometer	EUR 213,89
70 t/m 79 kilometer	EUR 226,76
80 kilometer of meer	EUR 232,03

6.4 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 tegemoetkoming ontvangt voor IPB 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.

6.5 Korting op eigen producten

Je kunt 20% korting krijgen op producten en diensten die je aanschaft uit het assortiment van KPN en de bedrijven waarin KPN een aandelenbelang heeft van tenminste 1/3-deel. De waarde van de korting is per kalenderjaar maximaal EUR 200,-.

6.6 Telewerken

KPN biedt je de mogelijkheid om vanuit huis te werken. Je zorgt er zelf voor dat je werkplek thuis voldoet aan de eisen van de Arbo-wet. Je manager kan je verzoek om vanuit huis te werken alleen afwijzen als daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang bestaat. Hij zal dit dan aan je moeten beargumenteren.

Binnen KPN kan je op twee manieren vanuit huis werken:

- a. telewerken vast. Dit is minimaal één dag per week telewerken. Met je manager maak je afspraken over het telewerken. Je komt in aanmerking voor telecomfaciliteiten.
- b. telewerken flexibel. Dit is vanuit huis werken op momenten dat het past bij het werkaanbod en het jou uitkomt. Je manager kan je telecomfaciliteiten toekennen.

HOOFDSTUK 7

Inzetbaarheid

7.1 Waaron dit hoofdstuk

KPN blijft veranderen. Reorganisaties, fusies, nieuwe technieken en diensten maken dat jouw functie kan wijzigen of kan vervallen. Daarom is het belangrijk dat je je kennis bijhoudt. Dat je weet wat je nog meer kunt. KPN geeft jou de tijd en geld om dit mogelijk te maken.

7.2 Inzetbaarheidbudget

Je hebt een inzetbaarheidbudget van EUR 1000,- per jaar.

Je kunt het budget besteden aan instrumenten uit Mijn Kompas. Hiervoor heb je geen toestemming van je manager nodig.

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 een budget van EUR 500,-.

Het ongebruikte deel van het budget vervalt:

- aan het einde van het kalenderjaar;
- bij beëindiging van je dienstverband, door jou of KPN;
- op de datum van boventaligheid. Op dat moment heb je de beschikking over het mobiliteitsbudget uit de Mobiliteit CAO.

7.3 Tijdsinvestering

De tijd die je besteedt aan opleidingen en instrumenten doe je voor de helft in werktijd en voor de andere helft in eigen tijd. Hierover maak je afspraken met je manager.

7.4 Opleidingen

Er zijn twee soorten opleidingen: de functie opleiding en de zelf gekozen opleiding.

- Een **functie opleiding** 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 functie opleiding, je volgt deze in werktijd.

Een **zelf gekozen opleiding** heeft niet direct een bedrijfsbelang. Deze opleiding kan echter wel je inzetbaarheid vergroten.

Voor zelf gekozen opleidingen uit de KPN Opleidingscatalogus die je uit je budget betaalt, heb je geen toestemming van je manager nodig. Als de opleiding niet in de KPN Opleidingencatalogus staat, beslist je manager of deze opleiding jouw inzetbaarheid vergroot. Is dat zo en heb je voldoende budget, dan betaal je de opleiding uit je inzetbaarheidbudget. De rekening moet altijd op naam van KPN staan in verband met BTW.

Als een opleiding meer kost dan je budget toelaat, kan je manager beslissen het aanvullende deel te betalen. Stop je met deze opleiding voordat je je diploma of certificaat hebt, dan betaal je het door KPN betaalde aanvullende deel terug.

7.5 Mijn Kompas

Je kunt voor al je loopbaan en opleidingsvragen terecht in Mijn Kompas. Hierin vind je instrumenten over werken, leren, en ontwikkelen. De besteding van je budget wordt automatisch bijgehouden.

7.6 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

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

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

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales

8.1 Indeling

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

8.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week. Vanaf 1 mei 2008 is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

8.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker 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 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor keuzetijd.

8.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

Voor 2008 geldt een afwijkende regeling.

- a. Over de periode januari tot en met april bouw je vakantie op van:
 - 65 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week;
 - 67 uur, als je een functiecontract hebt.
- b. Over de periode mei tot en met december bouw je vakantie op van
 - 138 uur, bij een arbeidsduur van 40 uur per week
 - 135 uur, bij een arbeidsduur van 39 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 133 uur, bij een arbeidsduur van 38 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 130 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week op grond van keuzetijd.

Bij een andere arbeidsduur per week bouw je in 2008 vakantie op naar evenredigheid van de vakantie die hoort bij de normale arbeidsduur.

8.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt je salarisschaal (zie ook 4.3).

Per 1 januari 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Sales per 1-1-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1409	1656
2	1434	1779
3	1491	1950
4	1552	2059
5	1676	2184
6	1782	2336
7	1987	2582
8	2154	2885
9	2356	3284
10	2695	3720
11	3024	4290
12	3430	4996
13	3932	5863

Per 1 mei 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Sales per 1-5-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1524	1790
2	1550	1923
3	1612	2108
4	1677	2226
5	1811	2361
6	1927	2525
7	2148	2791
8	2329	3118
9	2546	3549
10	2913	4021
11	3269	4638
12	3708	5401
13	4251	6338

Per 1 januari 2009 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel Sales per 1-1-2009		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1546	1817
2	1574	1952
3	1636	2140
4	1703	2259
5	1839	2397
6	1956	2563
7	2180	2833
8	2364	3165
9	2585	3603
10	2957	4082
11	3318	4707
12	3764	5482
13	4315	6434

8.6 Individuele salarisaanpassing

Je maandsalaris van december kan op 1 januari daarop volgend worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling en van je relatieve salarispositie (RSP). De relatieve salarispositie is je feitelijke salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Verhogingentabel Sales per 1-1-2008 en 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,3	5,3	8,4	12
	80.00 tot 90.00	-	1,1	4,5	6,7	10
	90.00 tot 100.00	-	-	3,7	5,6	7,9
	gelijk aan 100.00	-	-	1,5	4,2	5,8
	> 100.00 tot 110.00	-	-	-	3,2	4,5
	110.00 tot 120.00	-	-	-	-	3,2

Heb je een RSP van 100.00 of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100.00.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100.00 bij een beoordeling goed;
- 110.00 bij een beoordeling zeer goed;
- 120.00 bij een beoordeling uitstekend.

Je krijgt op 1 januari alleen een verhoging als je in het vorige jaar al in dienst was op 30 september.

8.7 Payplan

Je komt in aanmerking voor Payplan. De afspraken over Payplan zijn opgenomen in bijlage 1.

In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. Het niveau van je functie bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages Payplan Sales		
<i>(percentage van het feitelijk salaris)</i>		
niveau	1-1-2008	1-1-2009
5	13,50%	15,75%
6	13,50%	15,75%
7	19,50%	21,75%
8	28,00%	30,25%
9	28,00%	30,25%
10	33,00%	35,25%
11	33,00%	35,25%
12	33,00%	35,25%
13	33,00%	35,25%

Hoofdstuk 9

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep IT

9.1 Indeling

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

9.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week. Vanaf 1 mei 2008 is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

9.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker 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 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor keuzetijd.

9.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

Voor 2008 geldt een afwijkende regeling.

- a. Over de periode januari tot en met april bouw je vakantie op van:
 - 65 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week;
 - 67 uur, als je een functiecontract hebt.
- b. Over de periode mei tot en met december bouw je vakantie op van
 - 138 uur, bij een arbeidsduur van 40 uur per week
 - 135 uur, bij een arbeidsduur van 39 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 133 uur, bij een arbeidsduur van 38 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 130 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week op grond van keuzetijd.

Bij een andere arbeidsduur per week bouw je in 2008 vakantie op naar evenredigheid van de vakantie die hoort bij de normale arbeidsduur.

9.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt je salarisschaal (zie ook 4.3).

Per 1 januari 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel IT per 1-1-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1416	1664
2	1441	1788
3	1499	1960
4	1559	2069
5	1684	2195
6	1791	2348
7	1997	2595
8	2165	2899
9	2367	3300
10	2708	3738
11	3039	4311
12	3447	5021
13	3952	5892

Per 1 mei 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel IT per 1-5-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1531	1799
2	1558	1933
3	1620	2119
4	1686	2237
5	1820	2373
6	1936	2538
7	2159	2805
8	2340	3134
9	2559	3567
10	2928	4041
11	3285	4660
12	3726	5427
13	4272	6370

Per 1 januari 2009 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Salaristabel IT per 1-1-2009		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1562	1835
2	1589	1971
3	1652	2161
4	1719	2282
5	1857	2420
6	1975	2589
7	2202	2861
8	2387	3196
9	2610	3638
10	2986	4122
11	3351	4754
12	3801	5536
13	4357	6497

9.6 Individuele salarisaanpassing

Je maandsalaris van december kan op 1 januari daarop volgend worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling en van je relatieve salarispositie (RSP). De relatieve salarispositie is je feitelijke salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Percentages van het feitelijk salaris		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,5	5,8	8,9	12,5
	80.00 tot 90.00	-	1,3	5,0	7,2	10,5
	90.00 tot 100.00	-	-	4,2	6,1	8,4
	gelijk aan 100.00	-	-	2,0	4,7	6,3
	> 100.00 tot 110.00	-	-	-	3,7	5,0
	110.00 tot 120.00	-	-	-	-	3,7

Heb je een RSP van 100.00 of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100.00.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100.00 bij een beoordeling goed;
- 110.00 bij een beoordeling zeer goed;
- 120.00 bij een beoordeling uitstekend.

Je krijgt op 1 januari alleen een verhoging als je in het vorige jaar al in dienst was op 30 september.

9.7 CAO bonus

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus. De afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in bijlage 2. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling goed hebt.

Bonuspercentages IT

	per 1-1-2008	per 1-1-2009
Standaard CAO Bonus	5,75%	7,25%
Bijzondere CAO Bonus	12,25%	13,75%

Over 2008 en 2009 ontvang je in ieder geval een CAO Bonus van 1,5%.

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 voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week.

10.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker 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 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor keuzetijd.

10.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

Voor 2008 geldt een afwijkende regeling.

- a. Over de periode januari tot en met april bouw je vakantie op van:
 - 65 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week;
 - 67 uur, als je een functiecontract hebt.
- b. Over de periode mei tot en met december bouw je vakantie op van
 - 138 uur, bij een arbeidsduur van 40 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 135 uur, bij een arbeidsduur van 39 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 133 uur, bij een arbeidsduur van 38 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 130 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Bij een andere arbeidsduur per week bouw je in 2008 vakantie op naar evenredigheid van de vakantie die hoort bij de normale arbeidsduur.

10.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt je salarisschaal (zie ook 4.3).

Per 1 januari 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker van 21 jaar of ouder bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Retail per 1-1-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
	beginsalaris	normsalaris
schaal		
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
12	3447	5021
13	3952	5892

Per 1 januari 2009 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker van 21 jaar of ouder bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Retail per 1-1-2009		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
	beginsalaris	normsalaris
schaal		
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
12	3516	5121
13	4031	6010

10.6 Individuele salarisaanpassing

Je maandsalaris van december kan op 1 januari daarop volgend worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling en van je relatieve salarispositie (RSP). De relatieve salarispositie is je feitelijke salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Per 1 januari 2008 geldt de volgende tabel:

Verhogingentabel Retail per 1-1-2008						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,5	5,8	8,9	12,5
	80.00 tot 90.00	-	1,3	5,0	7,2	10,5
	90.00 tot 100.00	-	-	4,2	6,1	8,4
	gelijk aan 100.00	-	-	2,0	4,7	6,3
	> 100.00 tot 105.00	-	-	-	3,7	5,0
	105.00 tot 110.00	-	-	-	2,0	3,7

Per 1 januari 2009 geldt de volgende tabel:

Verhogingentabel Retail per 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,5	5,8	8,9	12,5
	80.00 tot 90.00	-	1,3	5,0	7,2	10,5
	90.00 tot 100.00	-	-	4,2	6,1	8,4
	gelijk aan 100.00	-	-	2,0	4,7	6,3
	> 100.00 tot 105.00	-	-	-	3,7	5,0
	105.00 tot 110.00	-	-	-	-	3,7

Heb je een RSP van 100.00 of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100.00.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100.00 bij een beoordeling goed;
- 105.00 bij een beoordeling zeer goed;
- 110.00 bij een beoordeling uitstekend.

Voor de verhoging van 1 januari 2008 geldt een bijzondere afspraak. Had je in december 2007 een RSP tussen de 105.00 en de 110.00? In dat geval geldt bij een beoordeling zeer goed een maximum van 110.00 (in plaats van 105.00).

Je krijgt op 1 januari alleen een verhoging als je in het voorafgaande jaar al in dienst was op 30 september.

10.7 Leefijdsalaris

Ben je jonger dan 21 jaar, dan ontvang je een salaris dat hoort bij jouw leeftijd. Hoe hoog dat salaris is kun je zien in de onderstaande tabel. Als je jarig bent wordt je salaris aangepast aan je nieuwe leeftijd. Dit gebeurt op de eerste dag van de maand waarin je jarig bent. Zodra je 21 jaar wordt, krijg je het beginsalaris van de schaal. Vervolgens krijg je op 1 januari een salarisaanpassing op grond van je beoordeling als je op 30 september van het voorgaande jaar al 21 jaar was.

Per 1 januari 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker jonger dan 21 jaar bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Leefijdsalarissen Retail per 1-1-2008					
Maandsalarissen voltijd in euro's					
leeftijd	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
schaal					
3	854	968	1082	1196	1310
4		1007	1126	1244	1363
5			1216	1344	1472
6				1429	1565

Per 1 januari 2009 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker jonger dan 21 jaar bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Leefijdsalarissen Retail per 1-1-2009					
Maandsalarissen voltijd in euro's					
leeftijd	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
schaal					
3	871	988	1104	1220	1336
4		1027	1148	1269	1390
5			1240	1371	1501
6				1458	1597

10.8 Payplan

Je komt in aanmerking voor Payplan. De afspraken over Payplan zijn opgenomen in bijlage 1. In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. Het niveau van je functie bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages Payplan Retail <i>(percentages van het feitelijk salaris)</i>		
niveau	1-1-2008	1-1-2009
5	13,25	14,75
6	13,25	14,75
7	19,00	20,50
8	23,50	25,00
9	27,00	28,50
10	27,00	28,50
11	27,00	28,50

Hoofdstuk 11

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Operations

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 voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week.

11.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker 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 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor keuzetijd

11.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

Voor 2008 geldt een afwijkende regeling.

- a. Over de periode januari tot en met april bouw je vakantie op van:
 - 65 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week;
 - 67 uur, als je een functiecontract hebt.
- b. Over de periode mei tot en met december bouw je vakantie op van
 - 138 uur, bij een arbeidsduur van 40 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 135 uur, bij een arbeidsduur van 39 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 133 uur, bij een arbeidsduur van 38 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 130 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Bij een andere arbeidsduur per week bouw je in 2008 vakantie op naar evenredigheid van de vakantie die hoort bij de normale arbeidsduur.

11.5 Salaris

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

Per 1 januari 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Operations per 1-1-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1423	1673
2	1448	1797
3	1506	1970
4	1567	2080
5	1692	2206
6	1800	2359
7	2007	2607
8	2175	2913
9	2379	3316
10	2722	3757
11	3054	4332
12	3464	5045
13	3971	5921

Per 1 januari 2009 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Operations per 1-1-2009		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1459	1714
2	1485	1842
3	1544	2019
4	1606	2132
5	1734	2261
6	1845	2418
7	2057	2673
8	2230	2986
9	2438	3399
10	2790	3851
11	3130	4441
12	3550	5171
13	4070	6069

11.6 Individuele salarisaanpassing

Je maandsalaris van december kan op 1 januari daarop volgend worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling en van je relatieve salarispositie (RSP). De relatieve salarispositie in de schaal is je feitelijke salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Per 1 januari 2008 geldt de volgende tabel:

Verhogingentabel Operations per 1-1-2008						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.00 tot 90.00	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.00 tot 100.00	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.00	-	-	2,5	5,2	6,8
	> 100.00 tot 105.00	-	-	-	4,2	5,5
	105.00 tot 110.00	-	-	-	2,5	4,2

Per 1 januari 2009 geldt de volgende tabel:

Verhogingentabel Operations per 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.00 tot 90.00	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.00 tot 100.00	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.00	-	-	2,5	5,2	6,8
	> 100.00 tot 105.00	-	-	-	4,2	5,5
	105.00 tot 110.00	-	-	-	-	4,2

Heb je een RSP van 100.00 of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100.00.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100.00 bij een beoordeling goed;
- 105.00 bij een beoordeling zeer goed;
- 110.00 bij een beoordeling uitstekend.

Voor de verhoging van 1 januari 2008 geldt een bijzondere afspraak. Had je in december 2007 een RSP tussen de 105.00 en de 110.00? In dat geval geldt bij een beoordeling zeer goed een maximum van 110.00 (in plaats van 105.00).

Je krijgt op 1 januari alleen een verhoging als je in het voorafgaande jaar al in dienst was op 30 september.

11.7 CAO bonus

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus. De afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in bijlage 2. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling goed hebt.

Bonuspercentages Operations

	per 1-1-2008	per 1-1-2009
Standaard CAO Bonus	5,00%	5,75%
Bijzondere CAO Bonus	11,50%	12,25%

Over 2008 en 2009 ontvang je in ieder geval een CAO Bonus van 1% .

Hoofdstuk 12

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Strategische Instroom

12.1 Indeling

Ben je in het kader van strategische instroom voor een loopbaantraject in dienst getreden? In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk. Dit hoofdstuk is op jou van toepassing in het jaar van je indiensttreding en in de drie kalenderjaren daarna.

12.2 Indiensttreding

Je krijgt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst eindigt op 31 december van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin je in dienst bent getreden. Er geldt een proeftijd van 2 maanden.

12.3 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week. Vanaf 1 mei 2008 is deze normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

12.4 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker 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 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor keuzetijd.

12.5 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

Voor 2008 geldt een afwijkende regeling.

- a. Over de periode januari tot en met april bouw je vakantie op van:
 - 65 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week;
 - 67 uur, als je een functiecontract hebt.
- b. Over de periode mei tot en met december bouw je vakantie op van
 - 138 uur, bij een arbeidsduur van 40 uur per week
 - 135 uur, bij een arbeidsduur van 39 uur per week o.g.v. keuzetijd;
 - 133 uur, bij een arbeidsduur van 38 uur per week o.g.v. keuzetijd;
 - 130 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week o.g.v. keuzetijd.

Bij een andere arbeidsduur per week bouw je in 2008 vakantie op naar evenredigheid van de vakantie die hoort bij de normale arbeidsduur

12.6 Salarislijn

KPN beloont je op basis van een salarislijn. Je startsalaris is afhankelijk van je vooropleiding (HBO of WO). Het is een bruto bedrag per maand voor een voltijdwerker. De volgende tabel geldt:

startsalariissen		
	Hbo'ers	Academici
1-1-2008	2.255	2.665
1-5-2008	2.438	2.881
1-1-2009	2.499	2.953

Je maandsalaris van december kan op 1 januari daarop volgend worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van de beoordeling van je functie vervulling en van de potentieelbeoordeling. Je krijgt op 1 januari alleen een verhoging als je in het voorafgaande jaar al in dienst was op 30 september.

In de onderstaande verhogingentabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Je manager stelt het verhogingspercentage vast.

Voor 2008 en 2009 geldt de volgende verhogingentabel:

Functiebeoordeling	Potentieelbeoordeling							
	-	-	+/-	+/-	+	+	++	++
	van	tot	van	tot	van	tot	van	tot
Uitstekend			8	10	11,5	13,5	13,5	15,5
Zeer goed	4	6	6	8	9,5	11,5	11,5	13,5
Goed	3	5	5	6	6	8	9,5	11,5

Dit hoofdstuk is op jou van toepassing in het jaar van je indiensttreding en in de drie kalenderjaren daarna. Na afloop van deze periode krijg je nog een salarisverhoging volgens de hierboven opgenomen verhogingentabel. Vervolgens deelt KPN je in in de salarisschaal die hoort bij de functie die je op dat moment vervult. De bepaling in deze CAO over overgang naar een hogere schaal (zie 4.3 lid 6) geldt in dat geval niet.

12.7 CAO bonus of Payplan

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus of voor Payplan.

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus. Alle afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in bijlage 2. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling 'goed' hebt.

Bonuspercentages Strategische instroom & Young Potentials

	1-1-2008	1-1-2009
Standaard CAO Bonus	5,00%	5,75%
Bijzondere CAO Bonus	11,50%	12,25%

Over 2008 en 2009 ontvang je in ieder geval een CAO Bonus van 1% .

Je manager bepaalt of je in aanmerking komt voor Payplan. Dit is in het algemeen het geval als je werkzaam bent in een sales-functie. De afspraken over Payplan zijn opgenomen in bijlage 1. Als je in aanmerking komt voor Payplan kom je niet in aanmerking voor de CAO Bonus. In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. Het niveau van je functie bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages Payplan Strategische instroom & Young Potentials		
niveau	1-1-2008	1-1-2009
5	13,50%	15,75%
6	13,50%	15,75%
7	19,50%	21,75%
8	28,00%	30,25%
9	28,00%	30,25%
10	33,00%	35,25%
11	33,00%	35,25%
12	33,00%	35,25%
13	33,00%	35,25%

12.8 Toelagen en toeslagen

Je komt niet in aanmerking voor

- de toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.);
- de toeslag voor overwerk;
- de toeslag voor waakdienst;
- de toeslag voor wachttijd;
- de toeslag voor reistijd mobiel werkenden;
- de toeslag voor het werken op feestdagen;
- de afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) die in de Mobiliteit CAO staat;
- de afbouwregeling toeslag voor waakdienst die in de Mobiliteit CAO staat.

Hoofdstuk 13

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Overig

13.1 Indeling

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

13.2 Arbeidsduur

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

13.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker 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 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor keuzetijd

13.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

Voor 2008 geldt een afwijkende regeling.

- a. Over de periode januari tot en met april bouw je vakantie op van:
 - 65 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week;
 - 67 uur, als je een functiecontract hebt.
- b. Over de periode mei tot en met december bouw je vakantie op van
 - 138 uur, bij een arbeidsduur van 40 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 135 uur, bij een arbeidsduur van 39 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 133 uur, bij een arbeidsduur van 38 uur per week op grond van keuzetijd;
 - 130 uur, bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Bij een andere arbeidsduur per week bouw je in 2008 vakantie op naar evenredigheid van de vakantie die hoort bij de normale arbeidsduur.

13.5 Salaris

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

Per 1 januari 2008 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Overig per 1-1-2008		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1423	1673
2	1448	1797
3	1506	1970
4	1567	2080
5	1692	2206
6	1800	2359
7	2007	2607
8	2175	2913
9	2379	3316
10	2722	3757
11	3054	4332
12	3464	5045
13	3971	5921

Per 1 januari 2009 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Salaristabel Overig per 1-1-2009		
Maandsalarissen voltijd in euro's		
schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1459	1714
2	1485	1842
3	1544	2019
4	1606	2132
5	1734	2261
6	1845	2418
7	2057	2673
8	2230	2986
9	2438	3399
10	2790	3851
11	3130	4441
12	3550	5171
13	4070	6069

13.6 Individuele salarisaanpassing

Je maandsalaris van december kan op 1 januari daarop volgend worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling en van je relatieve salarispositie (RSP). De relatieve salarispositie in de schaal is je feitelijke salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Per 1 januari 2008 geldt de volgende tabel:

Verhogingentabel Overig per 1-1-2008						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.00 tot 90.00	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.00 tot 100.00	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.00	-	-	2,5	5,2	6,8
	> 100.00 tot 105.00	-	-	-	4,2	5,5
	105.00 tot 110.00	-	-	-	2,5	4,2

Per 1 januari 2009 geldt de volgende tabel:

Verhogingentabel Overig per 1-1-2009						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.00	-	1,6	6,3	9,4	13,0
	80.00 tot 90.00	-	1,4	5,5	7,7	11,0
	90.00 tot 100.00	-	-	4,7	6,6	8,9
	gelijk aan 100.00	-	-	2,5	5,2	6,8
	> 100.00 tot 105.00	-	-	-	4,2	5,5
	105.00 tot 110.00	-	-	-	-	4,2

Heb je een RSP van 100.00 of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100.00.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100.00 bij een beoordeling goed;
- 105.00 bij een beoordeling zeer goed;
- 110.00 bij een beoordeling uitstekend.

Voor de verhoging van 1 januari 2008 geldt een bijzondere afspraak. Had je in december 2007 een RSP tussen de 105.00 en de 110.00? In dat geval geldt bij een beoordeling zeer goed een maximum van 110.00 (in plaats van 105.00).

Je krijgt op 1 januari alleen een verhoging als je in het voorafgaande jaar al in dienst was op 30 september.

13.7 CAO bonus

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus. De afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in bijlage 2. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling goed hebt.

Bonuspercentages Overig

	per 1-1-2008	per 1-1-2009
Standaard CAO Bonus	5,00%	5,75%
Bijzondere CAO Bonus	11,50%	12,25%

Over 2008 en 2009 ontvang je in ieder geval een CAO Bonus van 1% .

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend,
d.d. 7 april 2008 te Den Haag.

Voor Koninklijke KPN N.V.,
directeur Human Resources

Hein J.M. Knaapen

Namens de vakorganisaties,
ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

Danielle T.C. Wiek-Meulman

Bond van Telecompersoneel te Leidschendam,

Mark Capel

CNV Publieke Zaak te Den Haag,

Anselma Zwaagstra

CMHF/VPP te Leidschendam,

Roel Zijlstra

Bijlagen

BIJLAGE 1

Payplan

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is op je van toepassing, als de specifieke arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 8 of hoofdstuk 10 zijn opgenomen, 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 bijlage 1 is afgeweken. Val je onder deze regeling Payplan, dan is de regeling CAO Bonus (bijlage 2) niet op je van toepassing.

2 Hoogte Payplan beloning

KPN stelt voor elk functieniveau een percentage van je feitelijk salaris vast bij 'on target performance' (OTP). Je vindt de tabel hiervan in hoofdstuk 8 of hoofdstuk 10. Bij het niet volledig realiseren van de targets die gelden voor 'on target performance' ontvang je de Payplan 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 Payplan beloning ook naar evenredigheid.

3 Pensioen en vakantieuitkering

Je bouwt geen pensioen op over de Payplan beloning. Je ontvangt geen vakantieuitkering over deze beloning.

4 Payplan beloning in bijzondere situaties

- 1 Bij arbeidsongeschiktheid van twee kalendermaanden of langer maar niet langer dan 12 kalendermaanden en bij zwangerschaps- of bevallingsverlof ontvang je een lagere Payplan beloning. Deze bedraagt in die periode 70% van de Payplan beloning die je bij "on target performance" zou hebben ontvangen als je niet arbeidsongeschikt was of geen zwangerschaps- of bevallingsverlof zou hebben.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid van minder dan twee kalendermaanden ontvang je in die periode 100% van de Payplan beloning die je "on target performance" zou hebben ontvangen als je niet arbeidsongeschikt was.
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden ontvang je over die periode geen Payplan beloning.
- 4 Bij wisseling van functie of van verkoopgebied, en bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst stelt je manager je Payplan beloning vast naar evenredigheid van de tijd waarin je de functie hebt uitgeoefend of in het verkoopgebied hebt gewerkt.

5 Overgangsafspraken

Deze overgangsafpraak geldt als je

- op 31 december 2007 bij KPN in dienst was,
- op die datum onder Payplan viel, en
- je op 1 januari 2008, dat wil zeggen na verwerking van de salariswijziging op grond van de beoordeling van je functioneren, een RSP hebt die lager is dan 96%.

In dat geval wordt de Payplan betaling verhoogd aan de hand van een factor. Deze factor is afhankelijk van de RSP die je hebt in januari 2008, januari 2009, januari 2010 en januari 2011. De betreffende factoren staan in onderstaande tabel.

	Factor			
RSP	2008	2009	2010	2011
t/m 70.00	1,50	1,40	1,40	1,40
71.00 tot 76.00	1,40	1,30	1,30	1,30
76.00 tot 81.00	1,30	1,20	1,20	1,20
81.00 tot 86.00	1,20	1,10	1,10	1,10
86.00 tot 91.00	1,10	1,00	1,00	1,00
91.00 tot 96.00	1,10	1,00	1,00	1,00

6 Overig

Val je onder de regeling Payplan dan kom je niet in aanmerking voor de toelagen en/of toeslagen uit de bepalingen 4.7 en 4.9 tot en met 4.12 uit hoofdstuk 4 van deze CAO. De bepalingen in de Mobiliteit CAO over afbouw Tot. en afbouw waakdienst gelden evenmin voor jou.

Deze bepaling geldt niet als je werkzaam bent in een verkoopfunctie bij Retail.

7 Andere verplichtingen

Je houdt je aan uitvoeringsrichtlijnen die KPN in verband met het Payplan heeft vastgesteld. KPN zal je over deze richtlijnen informeren.

BIJLAGE 2

CAO Bonus

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is op je van toepassing, als de specifieke arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 9, 11, 12 of 13 zijn opgenomen, 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 bijlage 2 is afgeweken. Val je onder deze regeling CAO Bonus, dan is de regeling Payplan (bijlage 1) niet op je van toepassing.

2 Hoogte van de CAO Bonus

Je kunt een CAO Bonus ontvangen die afhankelijk is van de volgende elementen:

- bonusopportunity;
- realisatie van collectieve targets uitgedrukt in een collectief bonuspercentage;
- persoonlijke modifier.

Door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en met de persoonlijke modifier wordt het werkelijke bonuspercentage vastgesteld. De grondslag voor de bonus is het maandsalaris.

Ad a: bonusopportunity

De percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling goed hebt, vind je in de hoofdstukken 8 t/m 13. Kijk in het hoofdstuk dat op jou van toepassing is. KPN kan voor bepaalde medewerkers hogere bonusopportunities toekennen. ("bijzondere CAO Bonus"). Dit percentage vind je ook in het hoofdstuk over de specifieke arbeidsvoorwaarden die voor jou gelden.

Ad b: collectief bonuspercentage

KPN stelt twee financiële collectieve doelstellingen vast voor grote groepen werknemers. Dit vindt plaats op het niveau van bedrijfssonderdeel of op het niveau daarboven of daaronder. Alleen als KPN op dat niveau geen passende collectieve doelstellingen kan vaststellen, dan kan hij voor een ander niveau in de organisatie kiezen. KPN bespreekt de collectieve doelstellingen met de OR.

KPN stelt voor beide doelstellingen een drempelwaarde, een "on target" waarde en een maximale waarde vast. Deze waarden zijn uitgedrukt in een percentage en vermeld in de volgende tabel:

	Doelstelling 1		
Doelstelling 2			
	Drempel	Otp	Maximaal
Maximaal	75%	150%	200%
Otp	50%	100%	150%
Drempel	25%	50%	75%

Er geldt een collectief bonuspercentage van 25% in het geval voor één van de twee collectieve doelstellingen de drempel niet is behaald. Wanneer voor beide collectieve doelstellingen de drempel niet is behaald, ontvang je geen CAO Bonus.

Ad c: persoonlijke modifier

Je manager stelt je persoonlijke modifier vast op basis van het resultaat van je beoordeling:

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

Je manager stelt het percentage van je CAO Bonus vast door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en je persoonlijke modifier. Je CAO Bonus is dan gelijk aan dit CAO Bonus percentage maal het totaal van de aan jou betaalde maandsalarissen in het betreffende kalenderjaar. De CAO Bonus wordt betaald in april van het betreffende jaar.

3 Pensioen en vakantiewaardering.

Je bouwt geen pensioen op over de CAO Bonus. Je ontvangt geen vakantiewaardering over deze beloning.

4 CAO Bonus in bijzondere situaties

- 1 Bij arbeidsongeschiktheid van twee kalendermaanden of langer maar niet langer dan 12 kalendermaanden en bij zwangerschaps- of bevallingsverlof ontvang je een lagere CAO Bonus. Over deze periode wordt dan uitgegaan van 70% van de voor jou geldende bonusopportunity.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid van minder dan twee kalendermaanden ontvang je over die periode de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je niet arbeidsongeschikt was.
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden ontvang je over die periode geen CAO Bonus.
- 4 Je manager kan je CAO Bonus 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 CAO Bonus over de maanden die je in het kalenderjaar bij KPN in dienst bent geweest. Er wordt in dat geval gerekend met de persoonlijke modifier die past bij een beoordelingsresultaat "goed".

5 Overig

- 1 Je manager kan besluiten dat je valt onder de Bijzondere CAO Bonus. Dit kan hij doen in de volgende situaties:
 - je hebt een operationele managementfunctie op het niveau van schaal 11 of hoger. Onder operationeel management wordt verstaan management dat een primaire verantwoordelijkheid heeft voor resultaten van het bedrijf. Functies in staf- en service-eenheden komen dus niet in aanmerking;
 - je hebt een functie in schaal 11 of hoger in één van de functiegebieden marketing, technische consultancy of projectmanagement.
Dit kan alleen na goedkeuring van de portefeuillehouder in de Raad van Bestuur.
- 2 Val je onder de Bijzondere CAO Bonus dan kom je niet in aanmerking voor de toelagen en/of toeslagen uit de bepalingen 4.7 en 4.9 tot en met 4.12 uit hoofdstuk 4 van deze CAO. De bepalingen in de Mobiliteit CAO over afbouw Tot. en afbouw waakdienst gelden evenmin voor jou.

BIJLAGE 3

Toeslag CAO Budget

Je hebt vanaf 1 januari 2009 maandelijks recht op een toeslag CAO Budget. Dit budget bedraagt 12,5% van je bruto maandsalaris.

Het CAO Budget komt met ingang van 1 januari 2009 in de plaats van:

- vakantiegeld (zie bepaling 4.4 in deze CAO);
- de levenslooptoeslag (bepaling 4.16 in deze CAO);
- betaald buitengewoon verlof (bepaling 3.8 eerste onderdeel in deze CAO);
- het verschil tussen de vakantieopbouw in 2008 en die in 2009 waarop je op basis van deze CAO aanspraak hebt.

Je kunt de toeslag of een deel daarvan ook gebruiken voor:

- het kopen van extra vakantie uren. Per uur kost je dit 1,15 maal het voor jou geldende salaris per uur. Je kunt bij een arbeidsduur van 40 uur (groepen Sales, IT, Strategische Instroom) of 37 uur (groepen Retail, Operations, Overig) maximaal 47 vakantie uren per jaar kopen. Ben je deeltijdwerker, dan wordt dit maximum naar evenredigheid van de omvang van je arbeidsduur vastgesteld. Met toestemming van je manager kan je de hoeveelheid te kopen extra vakantie uren dagen verhogen tot maximaal twee maal je arbeidsduur;
- levensloop sparen;
- spaarloon;
- (extra) pensioenstorting (IPS);
- fiets uit bruto loon;
- fitness uit bruto loon;
- vakbondsbijdrage uit bruto loon.

Voor levensloop sparen, spaarloon en een (extra) pensioenstorting stelt de wet grenzen. Je besteding van het Budget zal binnen deze grenzen moeten plaatsvinden.

Je kunt het CAO Budget ook maandelijks laten uitbetalen.

De toeslag is gedeeltelijk pensioengevend. Over 75% van de toeslag bouw je pensioen op.

BIJLAGE 4

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 jouw 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 er voor 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 concernregelingen 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 Levensloopverlof 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 concernregelingen 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 5

Regeling Keuzetijd

1 Waaron Keuzetijd

Met Keuzetijd heb je de mogelijkheid om zelf je gemiddelde arbeidsduur per week te kiezen. Val je onder de groep Sales (hoofdstuk 8), de groep IT (hoofdstuk 10), of de groep Strategische Instroom (hoofdstuk 12), dan kan je je gemiddelde arbeidsduur per week verlagen tot 36, 37, 38 of 39 uur. Is je functie ingedeeld in een van de andere groepen (Retail, Operations, Overig), dan kan je er voor 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 Atrium kiezen voor Keuzetijd. De keuze die je maakt, geldt voor het gehele kalenderjaar. Voor het jaar 2008 kan je in april je keuze maken. Deze keuze geldt voor de rest van 2008. 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 vanaf 1 mei 2008 per extra gewerkt uur 2,7% van je maandsalaris. In 2009 bedraagt deze toelage 2.9% van je maandsalaris per extra gewerkt uur. Over deze toelage bouw je pensioen op en ontvang je in 2008 vakantiegeld.

4 Aanpassen maandsalaris als je minder uren werk

Wil je minder werken dan 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 Deeltijdwerker

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

7 Wanneer deze regeling geldt

Deze regeling geldt vanaf 1 mei 2008.

BIJLAGE 6

Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsbepalingen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing en rechten kunnen uitsluitend worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

1 Extra pensioenopbouw

De werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- in dienst was op 31 maart 2000 en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een halve pensioenopbouw over 3 deelnemingsjaren toegekend, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaar niet wordt overschreden.

2 Pensioenaanvulling

1 De werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- in dienst was op 31 maart 2000 en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest,

komt vanaf de ingangsdatum van het pensioen in aanmerking voor een aanvulling op het ouderdomspensioen.

2 Voor de in lid 1 bedoelde werknemer wordt het ouderdomspensioen aangevuld tot 80% van de aanvullingsgrondslag.

3 Als aanvullingsgrondslag als bedoeld in lid 2 wordt gehanteerd het gemiddelde vaste en variabele pensioengevend salaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie-uitkering) dat de werknemer ontving in de periode vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN. Hierbij wordt rekening gehouden met de algemene aanpassingen van het salaris in die periode. Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt deze aanvullingsgrondslag verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald.

4 Voor de berekening van het in lid 1 bedoelde ouderdomspensioen wordt er vanuit gegaan dat de werknemer heeft gekozen voor maximale omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen. Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Ook de keuze voor een in hoogte wisselend ouderdomspensioen heeft geen invloed op de pensioenaanvulling. Indien het bepaalde in artikel 19 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.

5 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.

6 Bij vervroeging van de ingang van het pensioen als bedoeld in artikel 87 lid 1 (Flexibele pensionering) wordt de pensioenaanvulling gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals opgenomen in bijlage 3 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN.

7 De aanvulling op de pensioenuitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

3 Aanvullende prepensioenuitkering

- 1 De werknemer die:
- geboren is vóór 1 januari 1950 en
 - in dienst was op 31 maart 1996 en
 - vanaf 31 maart 1996 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest en
 - vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling Prepensioensparen (PPS-regeling),
- komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prepensioenuitkering.
- 2 De aanvullende prepensioenuitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 maart 1996 en van het gekozen spaardoel naar de situatie op 1 januari 2000 en is uitgedrukt als een percentage van de naar jaarbasis herleide uitkeringsgrondslag volgens de volgende tabel aanvullende prepensioenuitkering:

Tabel aanvullende prepensioenuitkering

<i>Leeftijd op 31 maart 1996</i>	<i>Aanvullende prepensioenuitkering in een percentage van de uitkeringsgrondslag bij verschillende spaardoelen (naar de situatie op 1 januari 2000)</i>			
	<i>spaardoel 80%</i>	<i>spaardoel 60%</i>	<i>spaardoel 40%</i>	<i>spaardoel 20%</i>
46 jaar	40,00%	30,00%	20,00%	10,00%
47 jaar	43,00%	32,25%	21,50%	10,75%
48 jaar	45,00%	33,75%	22,50%	11,25%
49 jaar	48,00%	36,00%	24,00%	12,00%
50 jaar	50,00%	37,50%	25,00%	12,50%
51 jaar	53,00%	39,75%	26,50%	13,25%
52 jaar	55,00%	41,25%	27,50%	13,75%
53 jaar	57,00%	42,75%	28,50%	14,25%
54 jaar	60,00%	45,00%	30,00%	15,00%

- 3 Als uitkeringsgrondslag als bedoeld in lid 2 wordt het laatstgenoten maandsalaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie-uitkering) bij de overeengekomen arbeidsduur gehanteerd. Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de pensioeningangsdatum meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal per maand betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt deze aanvullingsgrondslag verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald.
- 4 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar
- 5 De aanvullende prepensioenuitkering zoals vastgesteld volgens lid 2 tot en met lid 4, wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijkse uitkering. De eerste maandelijkse uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ontvangt.
- De hoogte van de maandelijkse uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prepensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioeningangsdatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

- De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.
- 6 De maandelijkse aanvulling op grond van de pensioenaanvulling als bedoeld in artikel 2 lid 2 en de aanvullende prepensioenuitkering als bedoeld in lid 5 van dit artikel, worden uitgekeerd voor zover deze uitkeringen tezamen met de pensioenuitkering op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN 80% van de aanvullingsgrondslag als bedoeld in artikel 2 niet wordt overstegen.
- 7 De aanvullende prepensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioeningangsdatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

BIJLAGE 7

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 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 levenslooptekening.

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. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 6 of artikel 12 van de Mobiliteit CAO heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in

minderling worden gebracht op de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 16 tot en met 20 van de Mobiliteit CAO 2006-2008.

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 artikel 2, 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 levenslooprekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

6 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 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 18 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 8

Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

Op deze regeling kunnen uitsluitend rechten worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

1 Voorwaarden voor deelneming

De VUT regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en die:

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT datum ononderbroken in dienst is geweest.

De werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd heeft gehad van ten minste 10 jaren.

De werknemer die van de VUT regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

De werknemer, die van de VUT regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT regeling geschiedt op vrijwillige basis.

De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT uitkering plaats.

De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non activiteitsregeling, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT uitkering.

Deelname aan de VUT regeling is pas mogelijk indien alle vakantie uren zijn opgenomen.

2 Diensttijd

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangsdatum in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT uitkering mede betrokken.

3 VUT uitkering

De VUT uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De verhoging van de arbeidsduur voor deelnemers die zijn ingedeeld in de groep IT of 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 emolumentpensioen.

De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag. Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald.

Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie uitkering).

Voor de deelnemer die een herplaatsingtoelage ingevolge het artikel in de Mobiliteit CAO dat betrekking heeft op de herplaatsing in een functie op lager schaalniveau ontvangt, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met deze toelage.

Aan de maandelijkse uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentpensioen door de Stichting Pensioenfonds KPN voor de deelnemer wordt berekend. Dit emolumentpensioen bestaat uit:

- het tot 1 april 2000 opgebouwde emolumentpensioen, verhoogd met
- het vanaf 1 april 2000 opgebouwde ouderdomspensioen over de som van het variabel pensioengevend salaris, vermeerderd met het gedeelte van het salaris boven het normsalaris van de schaal, de bijzondere toelage en de toelage functiecontract en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

Voor de deelnemer, die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

De uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 1 zal worden aangepast overeenkomstig de algemene verhogingen van de salarissen, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT uitkering worden getroffen.

Het bedrag als bedoeld in artikel 8 lid 3 wordt aangepast conform de aanpassing van de overige pensioenaanspraken als bedoeld in het Reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

De deelnemer die, gedurende de VUT uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO/WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW of WAO/WIA uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en de extra aanvulling bij herplaatsing door de werkgever in mindering worden gebracht op de VUT uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW of WAO/WIA uitkering aan de werkgever te melden.

De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering gebracht worden op de VUT uitkering.

De VUT uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

4 VUT premie

De werknemer geboren op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en die op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT premie van 1,64% verschuldigd. De VUT premie wordt berekend over het salaris tot maximaal het normsalaris, de vakantie uitkering, de eventuele herplaatsingstoelage en over eventuele uitbetaalde meeruren. De premie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

De VUT premie is verschuldigd tot het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op grond van de VUT regeling, dan is de VUT premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de 61

jarige leeftijd bereikt. De VUT premie wordt in dat geval berekend over de VUT uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 1 en 2.

5 Inhoudingen

Door de werkgever zullen op de VUT uitkering de nodige inhoudingen worden verricht, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT uitkering ingaat.

6 Deelneming Pensioenfonds

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT 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 waarin de VUT uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT gedeelte volledig pensioen op, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

7 Overige bepalingen

Collectieve zorgverzekering

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

De werkgever zal aan de deelnemer die vóór 31 december 2005 van de VUT regeling gebruik heeft gemaakt en op dat moment particulier verzekerd waren, een vergoeding van EUR 900,- bruto op jaarbasis betalen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van betrokkene deelnemer, dit ten behoeve van de door hem te betalen inkomensafhankelijke premie zorgverzekering.

Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT uitkering.

Controle

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

Uitvoering

TKP Pensioen B.V. draagt zorg voor de toepassing en de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de directie van het pensioenfonds namens de werkgever.

Klachtrechtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door TKP Pensioen B.V. kan de deelnemer een klacht indienen bij de werkgever. De concernregeling Klachtrechtprocedure is van overeenkomstige toepassing.

BIJLAGE 9

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, is komen te vervallen.

De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 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 levenslooptekening 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 verhoging van de arbeidsduur voor deelnemers die zijn ingedeeld in de groep IT of 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 vakantieuitkering over het salaris en de toelage(n).

Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 6 of artikel 12 van de Mobiliteit CAO heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering

worden gebracht op de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 16 tot en met 20 van de Mobiliteit CAO.

3 Feitelijke hoogte van de uitkering

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 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 levenslooptrekening. 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 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 18 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.