

KPN CAO
2026-2027

Looptijd 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027



Vol energie en plezier aan het werk

We zetten alles op alles om iedereen in Nederland te verbinden met een duurzame toekomst. Met onze strategie Connect, Activate & Grow bouwen we verder op de groei van de afgelopen jaren. Dat doen we door onze klanten de beste diensten en ultiem gemak te bieden. We benutten onze netwerken optimaal en moderniseren de organisatie met aandacht voor de groei van onze collega's.

Met ons netwerk van mensen en techniek maken we vooruitgang mogelijk. Altijd op een duurzame manier, met oog voor mensen, bedrijven en de samenleving. Zo maken we van Nederland het meest digitaal verbonden land ter wereld.

Vertrouwen. Lef. Groei. Dat nemen we bij KPN als vertrekpunt. Het bepaalt de unieke KPN manier van doen. Het is de rode draad. Of, eigenlijk, de groene draad. Die maakt ons trots en verbindt ons al 150 jaar. De wereld om ons heen verandert continu en KPN verandert mee. Want we weten dat onze geschiedenis niet de voorspeller van onze toekomst is. Maar één ding is zeker: onze klanten kunnen erop vertrouwen dat we altijd voor ze klaar staan.

We verwachten dat je lef toont in je werk, we schenken je vertrouwen en we bieden je alle ruimte voor persoonlijke groei. Minder werkdruk, meer werkplezier. We maken werk van je welzijn. Mentaal en fysiek. Maar ook sociaal en financieel.

We vinden het belangrijk dat jij je goed voelt. Van je thuissituatie tot de sfeer bij ons op het werk. Daar helpen we je graag bij. Want als jij je lekker voelt, zit je ook lekkerder in je werk. Je bent energiek, veerkrachtig en haalt plezier uit je werk. En vanuit daar kan je groeien.

Veel KPN'ers zijn lid van een vakbond. Daarom kan er een cao tot stand komen. De diverse vakbonden onderhandelen namens de medewerkers met KPN. In de KPN CAO 2026-2027 staan de afspraken die KPN samen met de vakbonden heeft gemaakt. Afspraken, die jou in staat stellen om keuzes te maken die voor jou betekenis hebben. Afspraken die jou vrijheid geven om zelf je werk in te richten. En die jou genoeg ruimte bieden voor je leven naast je werk. Afspraken die jou helpen om te groeien. Want als jij groeit, groeit KPN.

Klik hier voor meer informatie over de KPN manier van doen.

Inhoud

Vol energie en plezier aan het werk **2**

1 Mijn cao **6**

Leeswijzer 6
1.1 Cao-partijen 7
1.2 Werkingssfeer 7
1.3 Looptijd en inwerkingtreding 7

2 Mijn arbeidsrelatie **8**

2.1 Arbeidsovereenkomst 8
2.2 Proeftijd 8
2.3 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid 8
2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst 10
2.5 Mijn rechten en plichten 11
2.6 Disciplinaire maatregelen 12
2.7 Meewerken aan onderzoeken 13
2.8 Intellectuele eigendomsrechten 14

3 Mijn functie en beloning **15**

3.1 Algemeen 15
3.2 Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen 15
3.3 Overgang naar een functie in dezelfde salarisschaal 16
3.4 Plaatsing in een hogere salarisschaal 16
3.5 Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal 16
3.6 Salarisverhogingen 2026 en 2027 17
3.7 Uitbetaling maandsalaris 19
3.8 Vakantiegeld 19
3.9 Dertiende maand 19
3.10 KPN Salesplan en KPN Retailplan 20
3.11 Toelagen en toeslagen 21
3.12 Arbeidsmarkttoelage 21

3.13 Inpassingstoelage 22
3.14 Herplaatsingstoelage 22
3.15 Werktijdentoeslag 23
3.16 Meerwerk - tot 1 juli 2026 25
3.17 Overwerk - tot 1 juli 2026 26
3.18 Extra uren - vanaf 1 juli 2026 26
3.19 Stand-by dienst 27
3.20 Jaarurensystematiek (JUS) 28
3.21 Vakantiegeld en toeslagen 31
3.22 Wachttijd 31
3.23 Reistijd mobiel werkenden 32
3.24 Jubileumgratificatie 32
3.25 KPN CAO-functiehuis 33

4 Mijn tijd 35
4.1 Arbeidsduur 35
4.2 Werkschema 36
4.3 Vakantie 39
4.4 Verlof 40

5 Mijn duurzame inzetbaarheid 44
5.1 Faciliteiten 44
5.2 Regelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid 49
5.3 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken 50

6 Mijn maatschappelijke rol 52
6.1 Mantelzorg 52
6.2 KPN Reservistenregeling 53
6.3 MVO-doelen 53
6.4 Diversiteit en Inclusie 54
6.5 Herdenken en vieren, 4 en 5 mei 54

7 Mijn welzijn, gezondheid en zekerheid 55
7.1 Welzijn 55
7.2 Gezondheidscheck 56
7.3 Verzuimbegeleiding 56
7.4 Betaling bij arbeidsongeschiktheid 57
7.5 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid 58
7.6 Collectieve ongevallenverzekering 59
7.7 Overlijdensuitkering 59

8 Mijn vergoedingen, personeelskorting en KPN FLEX & BOOST 60

8.1 Vergoedingsregelingen 60
8.2 Personeelskorting 61
8.3 KPN FLEX & BOOST 61

9 Mijn pensioen 65

9.1 Pensioenfonds 65
9.2 Pensioengevend salaris 65
9.3 Eigen bijdrage 66
9.4 Nieuwe pensioenregeling per 1 oktober 2026 66

10 Bepalingen cao-partijen 67

10.1 Afwijken van cao 67
10.2 Naleven cao 67
10.3 Wijzigingen 67
10.4 Geschillenregeling 67
10.5 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties 68
10.6 Faciliteiten vakbondswerk 68
10.7 Stagevergoeding 68
10.8 Reorganisatie 68
10.9 Samenwerkingsverbanden 68
10.10 Overdracht van werkzaamheden 69

11 Overgangsbepalingen 70

11.1 Compensatie pensioenkosten 70
11.2 Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel 71
11.3 Aanvullende pensioenopbouw 71

12 Definities 72

Bijlage 1 KPN Salaristabel 75

Bijlage 2A KPN Salesplan 78

Bijlage 2B KPN Retailplan 81



1 Mijn cao

KPN heeft met de vakorganisaties een cao afgesproken met een looptijd van 18 maanden, die loopt van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027.

Leeswijzer

Uitgangspunt bij de cao is zowel het belang van jou als medewerker als het belang van KPN.
De cao is geschreven vanuit de medewerker met een voltijdarbeidsduur.

Werk je in deeltijd? Je arbeidsvoorwaarden zijn dan naar rato, tenzij anders in de cao staat vermeld.

In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.

De meeste afspraken in deze cao gelden voor alle medewerkers. Bij afspraken die alleen voor een specifieke groep medewerkers gelden, staat duidelijk vermeld voor welke medewerkers deze gelden.

Eventuele (tussen KPN en vakorganisaties) gemaakte overgangs- en/of integratieafspraken met betrekking tot cao-afspraken zijn van toepassing. Val je onder één van de overgangsafspraken dan vind je hierover meer informatie in hoofdstuk 11.

1.1 Cao-partijen

Cao-partijen zijn:

1. KPN N.V.
   KPN N.V. vertegenwoordigt de volgende bedrijven:
   - KPN B.V.
   - Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

   en

2. de volgende vakorganisaties:
   - FNV;
   - CNV;
   - Qlix; en
   - De Unie.

1.2 Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou als:

- Je in dienst bent van KPN B.V. of Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.; en
- je bent ingedeeld in salarisschaal 4 tot en met 13.

1.3 Looptijd en inwerkingtreding

1. Deze cao loopt van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027 en eindigt dan automatisch.
   Daar is geen opzegging voor nodig.
2. Deze cao vervangt bij de inwerkingtreding alle vorige versies van de KPN cao. Je kunt geen rechten meer ontlenen aan afspraken uit voorgaande cao's.
   Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer in deze cao verslechteringen zijn doorgevoerd, dit geen recht geeft op betere afspraken uit voorgaande cao's.



2 Mijn arbeidsrelatie

2.1 Arbeidsovereenkomst

Wanneer de cao op jou van toepassing is, dan maakt de cao deel uit van je arbeidsovereenkomst.

2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van je arbeidsovereenkomst, geldt een proeftijd.

Arbeidsovereenkomst	Proeftijd voor jou en KPN
Bepaalde tijd van 6 maanden of korter	geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of onbepaalde tijd	2 maanden

2.3 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

1. KPN en jij kunnen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. Deze arbeidsovereenkomsten eindigen ieder automatisch op de afgesproken einddatum.
   Er ontstaat een dienstverband voor onbepaalde tijd bij een vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of als de laatste arbeidsovereenkomst in de reeks de periode van drie jaar (36 maanden) overschrijdt, in beide situaties ongeacht de duur van de onderbreking[1]. Dus is er vanaf dat moment sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, ongeacht of zij tussentijds zijn onderbroken en ongeacht de duur van de onderbreking[2].

[1] In verband met wettelijke bewaartermijnen geldt voor de onderbrekingstermijn een administratieve vervaldatum van vijf jaar na einde van de laatste arbeidsovereenkomst of uitzendperiode. De bewijslast van eerdere perioden als uitzendkracht werkzaam bij KPN en/of als werknemer in dienst van KPN ligt bij de medewerker. Onderbrekingen langer dan zes maanden en de periode daaraan voorafgaand tellen niet mee in het arbeidsverleden ter bepaling van de hoogte van de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding/beëindigingsvergoeding Sociaal Plan, het afspiegelingsbeginsel, de opzegtermijn en de jubileumgratificatie.
[2] Voor arbeidsovereenkomsten die volgen op een arbeidsovereenkomst die reeds is geëindigd vóór inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, geldt dat er uitsluitend sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als ze elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen.

2. Ben je als uitzendkracht werkzaam bij KPN?
   Je kunt maximaal 12 maanden – ononderbroken of gedurende meerdere perioden bij elkaar opgeteld – als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN in hetzelfde of gelijksoortig werk. Na deze periode kom je in dienst bij KPN, of kan KPN besluiten de opdracht te beëindigen. Op jouw initiatief en in overleg met KPN en jouw uitzendwerkgever kan deze periode worden verlengd tot maximaal einde fase B, zoals bedoeld in de CAO voor Uitzendkrachten.
   Als je gedurende meerdere perioden als uitzendkracht werkzaam bent bij KPN, dan worden de perioden voor en na de onderbreking(en) bij elkaar opgeteld, onder de voorwaarde dat je binnen zes maanden opnieuw in hetzelfde of gelijksoortig werk bij KPN werkzaam bent.

3. Heb je één uitzendperiode als uitzendkracht gewerkt bij KPN, of heb je in meerdere perioden als uitzendkracht bij KPN gewerkt waarbij er maximaal zes maanden tussen de verschillende uitzendperioden zat? En kom je aansluitend op de laatste uitzendperiode of na een onderbreking – ongeacht de duur van deze onderbreking1 – voor hetzelfde of gelijksoortig werk voor bepaalde tijd in dienst bij KPN? Dan telt de gehele uitzendperiode, waarin je voor hetzelfde of gelijksoortig werk als uitzendkracht werkzaam was bij KPN, inclusief eventuele onderbrekingen, mee als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd[3].
   Aansluitend hieraan kunnen KPN en jij nog maximaal twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten, onder de voorwaarde dat de einddatum van de laatste arbeidsovereenkomst binnen 36 maanden (inclusief eventuele onderbrekingen) ligt, te rekenen vanaf aanvang van de eerste uitzendperiode waarin je voor hetzelfde of soortgelijk werk als uitzendkracht bij KPN hebt gewerkt.

4. Vanaf 1 januari 2026 is de inlenersbeloning in de CAO voor Uitzendkrachten vervallen en hebben uitzendkrachten recht op ‘gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden’. Dit houdt in dat de arbeidsvoorwaarden van een uitzendkracht minimaal gelijkwaardig moeten zijn aan de arbeidsvoorwaarden van een medewerker in dienst van KPN die hetzelfde of vergelijkbaar werk verricht. Dit betekent niet dat alle arbeidsvoorwaarden precies hetzelfde moeten zijn, maar dat de uitzendkracht alles bij elkaar opgeteld wel hetzelfde moet krijgen.
   KPN verzekert zich ervan dat de totale arbeidsvoorwaarden van ingeleende uitzendkrachten minimaal gelijkwaardig zijn aan de arbeidsvoorwaarden van een medewerker in dienst van KPN die hetzelfde of gelijkwaardig werkt verricht.

   Werk je als uitzendkracht bij KPN en voer je dezelfde werkzaamheden uit als medewerkers in dienst bij KPN? Vanaf dat moment gelden in elk geval de bepalingen uit deze cao met betrekking tot:
   - functie en salarisschaal;
   - collectieve en individuele salarisverhogingen;
   - eenmalige uitkering;
   - vakantiegeld en dertiende maand;
   - KPN Salesplan en KPN Retailplan;
   - werktijdentoeslag en stand-by toeslag;
   - overwerkvergoeding en vergoeding extra uren;
   - toeslag voor wachttijd en toeslag voor reistijd mobiel werkenden;
   - betaling bij arbeidsongeschiktheid;
   - waar je werkt’-vergoeding en reiskostenvergoeding;
   - arbeids- en rusttijden; en
   - kortdurend zorgverlof en aanvullend geboorteverlof.

[3] Voor arbeidsovereenkomsten die volgen op een uitzendperiode die reeds is geëindigd vóór inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, geldt dat de gehele uitzendperiode (inclusief eventuele onderbrekingen) uitsluitend meetelt als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer je aansluitend op de laatste uitzendperiode of binnen zes maanden erna in dienst komt van KPN.

Naast de bovengenoemde arbeidsvoorwaarden kun je gebruik maken van diverse instrumenten in het kader van Duurzame Inzetbaarheid (DI). Het gaat hierbij om de volgende instrumenten:

DI-instrument	cao-artikel
Inzetbaarheidsbudget	artikel 5.1 lid 3
Arbeidsmarktscan	artikel 5.1 lid 2
KPN Perspectief mobiliteitstraject	artikel 5.1 lid 2
Financieel advies	artikel 5.1 lid 2
Erkenning Verworven Competenties (EVC)	artikel 5.1 lid 2
Gezondheidscheck	artikel 7.2

2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. In artikel 7:667 e.v. van het BW staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. KPN volgt die bepalingen, bijvoorbeeld over de wettelijke opzegtermijn. Meer informatie hierover is ook te vinden op TEAMKPN.

2. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
   Dan eindigt deze automatisch op de afgesproken datum. Verder kan jij of KPN deze arbeidsovereenkomst tussentijds schriftelijk opzeggen. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn en valt het einde van je arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.

3. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval automatisch met ingang van de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij je eerder met pensioen gaat.
   In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand, vóór de maand waarin je met pensioen gaat.

   Je kunt een verzoek doen om door te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, tot een leeftijd van maximaal 68 jaar. Jouw manager zal jouw verzoek beoordelen en kan jouw verzoek goedkeuren of afwijzen[4].

   Wijst je manager je verzoek af, dan zal je manager dit altijd motiveren.
   Keurt je manager jouw verzoek goed, dan krijg je een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hierin maken we afspraken over de wekelijkse arbeidsduur, de functie en het salaris. Je wordt als deelnemer bij Stichting Pensioenfonds KPN aangemeld. Deze deelname is verplicht en het actuele pensioenreglement is op je van toepassing.

   KPN past op jouw nieuwe arbeidsovereenkomst de KPN CAO op onderdelen niet of gedeeltelijk toe, als specifieke wettelijke regels over doorwerken na de AOW leeftijd hiervan afwijken.

[4] Omstandigheden die hierbij een rol spelen zijn jouw gezondheid en functioneren en (verwachte) bedrijfsorganisatorische omstandigheden als krimp, reorganisatie en wijzigingen in werkzaamheden.

4. Ben je langdurig arbeidsongeschikt en kan je daardoor niet meer werken bij KPN?
   Dan beëindigt KPN de arbeidsovereenkomst 104 weken na het begin van je arbeidsongeschiktheid.
   Zou je binnen een half jaar na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst 25 of 40 jaar in dienst zijn? Dan zullen we op jouw schriftelijk verzoek de beëindiging uitstellen, zodat je pas uit dienst hoeft direct na je jubileumdatum.

2.5 Mijn rechten en plichten

1. Redelijke opdrachten
   Je voldoet aan redelijke opdrachten van je manager. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten of dat je naar een andere locatie moet. Meestal zijn dit soort opdrachten tijdelijk. Je manager overlegt in dat geval eerst met je.
   Je volgt ook opdrachten van je manager op om meer te werken dan met je is afgesproken.

2. Bedrijfskleding
   Als je manager het nodig vindt, draag je tijdens je werk de bedrijfskleding die KPN kosteloos aan je verstrekt. Je bent zelf verantwoordelijk voor het onderhoud en het schoonhouden van de kleding. De kosten hiervoor komen voor jouw rekening.

3. Geheimhouding
   Je deelt geen informatie over het bedrijf als KPN heeft aangegeven dat daarvoor geheimhouding geldt. Dat geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat het vertrouwelijk is, zoals informatie van en over onze klanten en andere relaties. Je gaat dan ook vertrouwelijk en zorgvuldig om met alle vertrouwelijke bedrijfsgegevens en je mag daarvan niets met anderen delen.
   De geheimhoudingsplicht geldt ook als je uit dienst bent van KPN.

4. Veiligheid en gezondheid
   Je voorkomt in je werk gevaren voor jezelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen en instructies die KPN kent op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Je gebruikt de voorgeschreven (veiligheids)middelen.
   Je meldt onveilige situaties, veiligheidsincidenten en ongevallen zo snel mogelijk bij je manager en/of de KPN Helpdesk Security, Compliance & Integriteit.
   Om gezond en veilig werken voor jou mogelijk te maken, heeft KPN alle risico's die samenhangen met jouw werk, inclusief maatregelen om deze risico's te verminderen of weg te nemen, opgenomen in de KPN Arbocatalogus.

5. Nevenbezigheden
   Wil je naast je werk bij KPN andere werkzaamheden doen? Dan bespreek je dit voorafgaand met je manager.
   De geaccordeerde nevenbezigheden leg je vast in MijnHR. Ook als je geen nevenbezigheden verricht, geef je dit aan.
   De registratie is jouw verantwoordelijkheid.
   Op TEAMKPN wordt uitgelegd welke nevenbezigheden onder de meldingsplicht vallen en welke niet.
   Nevenbezigheden kunnen (deels) verboden worden als deze:
   - concurrerend zijn voor KPN;
   - 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.

   Je manager kan de nevenbezigheden ook (deels) verbieden nádat al eenmaal toestemming was gegeven.

6. Informatie over voorschriften
   Je ontvangt van KPN informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dat zijn bijvoorbeeld instructies en voorschriften die zijn opgenomen in diverse (gedrags)codes die van toepassing zijn binnen KPN. De teksten vind je op TEAMKPN en in de KPN Gedragscode.
   KPN verwacht van je dat je deze regels en voorschriften kent, naleeft en de betreffende trainingen en e-learnings volgt.

7. Klachtrecht
   Ben je het niet eens met een beslissing van KPN die op jou persoonlijk van toepassing is?
   Dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie.
   Hoe, wanneer en bij wie je een klacht kunt indienen, kun je lezen in de 'KPN Regels bij klachten' op TEAMKPN.
   Deze klachtenprocedure is samen met de COR vastgesteld.

2.6 Disciplinaire maatregelen

1. Er kunnen door je manager disciplinaire maatregelen worden opgelegd, wanneer je de volgende regels en codes niet naleeft:
   - de arbeidsovereenkomst en hieruit volgende verplichtingen;
   - de KPN Gedragscode;
   - aanvullende Gedragscodes (indien van toepassing);
   - huis- en vestigingsregels; en/of
   - procedures en voor jou geldende instructies.

   Het gaat hierbij om de volgende disciplinaire maatregelen:
   - Waarschuwing of berisping
   - Schorsing, voor maximaal 3 dagen. Bij deze maatregel kan KPN maximaal 50% van je maandinkomen inhouden.
   - Het al dan niet tijdelijk uit je functie zetten en/of je indelen in een lagere functie. Bij indeling in een lagere functie kan je manager besluiten dat je in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld
   - Ontslag

   Op TEAMKPN vind je meer informatie over disciplinaire maatregelen.

2. Houd je je niet aan de wettelijke re-integratieverplichtingen en/of de KPN-regels bij verzuim (te vinden op TEAMKPN)?
   Dan kan je manager de volgende disciplinaire maatregelen nemen
   - Een schriftelijke waarschuwing geven;
   - Je maandinkomen tijdens arbeidsongeschiktheid tot het wettelijk minimum beperken;
   - Ontslag verlenen, als je zelfs ná de inhouding op je maandinkomen niet voldoende re-integratie-inspanningen laat zien.
   - Ontslag

   Naast deze maatregelen kan KPN ook loonsancties toepassen, zoals bedoeld in artikel 7:629 BW (loonopschorting of loonstopzetting).

3. Als achteraf uit onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel onterecht is opgelegd, zal KPN je mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren.
   Je krijgt dan het salaris dat je eventueel vanwege de schorsing niet hebt ontvangen, alsnog uitbetaald.

2.7 Meewerken aan onderzoeken

1. Het kan zijn dat KPN betrokken wordt bij een verzoek en/of onderzoek door één of meerdere bestuursorganen. Als KPN dat van je vraagt, ben je verplicht om aan een dergelijk verzoek en/of onderzoek mee te werken.

2. Je informeert KPN onmiddellijk als een bestuursorgaan je benadert in verband met een verzoek en/of onderzoek dat KPN aangaat.

3. Het kan zijn dat KPN op eigen initiatief intern onderzoek doet. Je bent ook dan verplicht om mee te werken als KPN dat vraagt.

4. Als blijkt dat in het verzoek en/of onderzoek van het bestuursorgaan gevraagd wordt om gegevens bekend te maken die vallen onder de geheimhoudingsplicht, dan overleg je eerst met KPN over deze vraag. KPN bepaalt vervolgens welke gegevens wel en niet gedeeld mogen worden.

5. Verleen je medewerking aan een verzoek en/of onderzoek, omdat KPN dat van je vraagt? Dan ontvang je te allen tijde interne en/of externe ondersteuning van KPN. De kosten van de externe ondersteuning betaalt KPN tot een door haar te bepalen maximumbedrag. De interne en/of externe ondersteuning krijg je niet als je bepaalde verplichtingen verwijtbaar niet bent nagekomen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer je je niet hebt gehouden aan de plichten die voortvloeien uit je arbeidsovereenkomst.

6. Deze verplichtingen gelden zowel tijdens de arbeidsovereenkomst, als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2.8 Intellectuele eigendomsrechten

Heb je in het kader van je arbeidsovereenkomst bij KPN, of dankzij bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden die je hebt verkregen bij KPN, bepaalde resultaten tot stand gebracht?
Dan is KPN de enige eigenaar van deze resultaten en alle intellectuele eigendomsrechten daarin.
Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen.
Je informeert KPN zo snel mogelijk schriftelijk, zodra een resultaat tot stand is gekomen.

Onder resultaten verstaat KPN bijvoorbeeld:
- Uitvindingen
- Bedrijfsmethoden
- Modellen
- Tekeningen
- Uitgedachte werkwijzen
- Software
- Marketingconcepten
- Brands/merken
- Gegevensbestanden en geschreven stukken of gemaakte werken en dergelijke meer

KPN heeft het recht om industriële eigendomsrechten op jouw resultaten te vestigen en over deze rechten te beschikken en deze te handhaven, zowel in als buiten Nederland.
Op verzoek van KPN werk je hieraan mee. Als je daarbij kosten maakt, vergoedt KPN deze kosten.
Voorbeelden van industriële eigendomsrechten zijn:
- Merkrechten
- Domeinnamen
- Octrooirechten
- Modelrechten

Alle industriële eigendomsrechten op de behaalde resultaten (of je aandeel daarin) draag je over aan KPN.

KPN kan, maar is niet verplicht, op jouw verzoek schriftelijk afstand doen van het eigendomsrecht op de door jou behaalde resultaten. Dit kan als KPN geen gebruik zou wensen te maken van zulke resultaten, nu of in de toekomst. In dat geval kan KPN aanvullende voorwaarden stellen aan deze afstandsverklaring.

Als KPN een octrooi krijgt op een door jou behaald resultaat, dan ontvang jij hiervoor een billijke vergoeding.
Meer informatie hierover is te vinden in de Regeling Uitvindersbeloning voor octrooien binnen KPN. Deze regeling is opgesteld door KPN en te vinden op TEAMKPN.



3 Mijn functie en beloning

Een aantal regelingen die in dit hoofdstuk worden genoemd, wijzigen of gaan in op een latere datum dan 1 januari 2026. De exacte ingangsdatum is afhankelijk van het moment waarop de regeling in zijn geheel kan worden geïmplementeerd. In artikel 3.3 en 3.4 wordt in dat kader gesproken over '1 april 2026'; bedoeld wordt '1 april 2026, of zoveel eerder als mogelijk of zoveel later als noodzakelijk'. In artikel 3.16, 3.17, 3.18, 3.19 en 3.20 wordt gesproken over '1 juli 2026'; bedoeld wordt '1 juli 2026, of zoveel eerder als mogelijk of zoveel later als noodzakelijk'. Omwille van de leesbaarheid is voor de verkorte weergave gekozen.

3.1 Algemeen

KPN kent een KPN Salaristabel met salarisschalen van 4 tot en met 13. Of en welke elementen uit dit hoofdstuk pensioengevend zijn, kun je vinden in hoofdstuk 9, Mijn Pensioen.

3.2 Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen

1. Functie en salaristabel
   Je wordt door KPN ingedeeld in een functie. Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. De salarisschaal kun je terugvinden in de KPN Salaristabel. In de KPN Salaristabel staat voor elke schaal een beginsalaris en een normsalaris. Het normsalaris is het maximaal te bereiken salaris in die schaal.
   Je ontvangt binnen de salarisschaal het maandsalaris dat past bij je ervaring en het niveau waarop je functioneert.
   De bedragen in de salarisschalen zijn bruto bedragen per maand.
   Deze bedragen gelden voor een voltijdmedewerker.

   Past KPN je als gevolg van een harmonisatie in de KPN-salarisschalen in? En komt je nieuwe salaris uit onder het beginsalaris van de betreffende schaal?
   Dan kan het salaris dat je bij aanvang van je functie ontvangt onder het beginsalaris van de schaal liggen.

   Meer informatie over het indelen van je functie vind je in artikel 3.25.

2. Relatieve Salaris Positie - RSP
   Je individuele positie in de salarisschaal noemen we de Relatieve Salaris Positie (RSP).
   De RSP is een percentage en wordt als volgt berekend: het voltijd maandsalaris gedeeld door het normsalaris maal 100%. Iemand die precies het normsalaris verdient, heeft dus een RSP van 100%.
   Een verhoging van je salaris kan leiden tot een nieuwe RSP.

3.3 Overgang naar een functie in dezelfde salarisschaal

Ga je op eigen initiatief[5] over naar een andere functie binnen dezelfde schaal? Vanaf 1 april 2026 krijg je dan een salarisverhoging of een eenmalige uitkering. Deze salarisverhoging of eenmalige uitkering bedraagt 2,5% van jouw huidige salaris.

- Heb je een RSP lager dan 97,5%?
  Dan passen we de salarisverhoging van 2,5% volledig en structureel toe op jouw maandsalaris zoals dat gold op de dag vóór de ingangsdatum van jouw nieuwe functie.
- Heb je een RSP gelijk aan of hoger dan 97,5%?
  Dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering van 2,5% van jouw maandsalaris zoals dat gold op de dag vóór de ingangsdatum van jouw nieuwe functie, vermenigvuldigd met 12 maanden. Dit bedrag wordt in één keer uitbetaald.

3.4 Plaatsing in een hogere salarisschaal

Ga je over naar een hogere schaal? Dan krijg je een salarisverhoging. Tot 1 april 2026 bedraagt deze salarisverhoging 6% van jouw huidige salaris per hoger schaalniveau. Vanaf 1 april 2026 bedraagt deze 5% van jouw huidige salaris per hoger schaalniveau.

De salarisverhoging passen we volledig en structureel toe op jouw maandsalaris zoals dat gold op de dag vóór de ingangsdatum van jouw nieuwe functie.

Als jouw salaris na deze verhoging onder het beginsalaris van de nieuwe schaal uitkomt, dan wordt jouw salaris aangepast naar het beginsalaris van de nieuwe schaal.

Als het nieuwe salaris onder het normsalaris van de nieuwe schaal uitkomt, worden een eventuele herplaatsingstoelage of inpassingstoelage omgezet in salaris totdat maximaal het normsalaris van de nieuwe schaal is bereikt.

3.5 Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal

Heb je volgens KPN nog niet voldoende ervaring om je functie volledig te vervullen? Dan kan je manager je tijdelijk indelen in een lagere salarisschaal dan de schaal die hoort bij je functie. Dat kan voor maximaal 6 maanden.

[5] De criteria op grond waarvan wordt bepaald of er sprake is van een andere functie en eigen initiatief worden door KPN en vakbonden nader uitgewerkt en op TEAMKPN geplaatst. Voorbeelden:
- Er is sprake van een andere functie bij een andere manager op een andere afdeling.
- Er is sprake van een interne sollicitatie op een vacature.
- Er is geen sprake van herplaatsing in geval van (potentiële) boventalligheid ('mens volgt werk'), disfunctioneren of ziekte/arbeidsongeschiktheid.

3.6 Salarisverhogingen 2026 en 2027

KPN voert de collectieve en individuele salarisverhogingen over 2026 en 2027 door voor de KPN Salaristabel.

3.6.1 Eerste collectieve verhoging in 2026

Per 1 februari 2026 krijg je een collectieve salarisverhoging van 3%.

Uitbetalen van collectieve salarisverhoging
Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen, ontvang je de collectieve salarisverhoging uiterlijk in februari 2026. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Verhoging van de KPN Salaristabel
De salarisschaalbedragen in de KPN Salaristabel die op 31 januari 2026 van toepassing zijn, worden per 1 februari 2026 verhoogd met 3%.

3.6.2 Individuele salarisverhoging in 2026

Afhankelijk van je RSP (peildatum 31 maart 2026) krijg je per 1 april 2026 een individuele verhoging.
Je krijgt deze verhoging per 1 april 2026 alleen als je al in dienst was op 31 december 2025.

In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Individuele verhogingstabel

RSP	Verhoging
tot 81%	4,0%
81 tot 90,5%	2,5%
90,5 tot 95%	1,5%
95 tot 100%	(max.) 1,0%
100% en hoger	geen

De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.

Uitbetalen van individuele salarisverhoging
Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen, ontvang je de salarisverhoging uiterlijk in april 2026.
De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

3.6.3 Eenmalige uitkering per 1 juli 2026

Als je op 1 juli 2026 in dienst bent van KPN, krijg je in juli 2026 een eenmalige uitkering van € 500,- netto, op basis van een voltijd arbeidsduur. Je ontvangt deze eenmalige uitkering naar rato van jouw overeengekomen arbeidsduur zoals geldt op 1 juli 2026.

Als je als uitzendkracht op 29 juni 2026 werkzaam bent bij KPN, krijg je in juli 2026 een eenmalige uitkering van € 833,- bruto. Dit bedrag is gebaseerd op een voltijdsarbeidsduur van 40 uur. Je ontvangt het bedrag naar rato van de gemiddelde arbeidsomvang die je voor KPN werkt. Dit wordt bepaald op basis van het aantal feitelijk gewerkte uren - tot een maximum van 40 uur per week - in de referteperiode van 4 mei tot en met 28 juni 2026, gedeeld door het maximumaantal te werken uren behorend bij een voltijdsarbeidsduur van 40 uur per week in deze referteperiode.

3.6.4 Tweede collectieve verhoging in 2026

Per 1 oktober 2026 krijg je een collectieve salarisverhoging van 0,5%.

Uitbetalen van collectieve salarisverhoging
Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen, ontvang je de collectieve salarisverhoging uiterlijk in oktober 2026. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Verhoging van de KPN Salaristabel
De salarisschaalbedragen in de KPN Salaristabel die op 30 september 2026 van toepassing zijn, worden per 1 oktober 2026 verhoogd met 0,5%.

3.6.5 Collectieve verhoging in 2027

Per 1 januari 2027 krijg je een collectieve salarisverhoging van 1,5%.

Uitbetalen van collectieve salarisverhoging
Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je de collectieve salarisverhoging uiterlijk in januari 2027. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Verhoging van de KPN Salaristabel
De salarisschaalbedragen in de KPN Salaristabel die op 31 december 2026 van toepassing zijn, worden per 1 januari 2027 verhoogd met 1,5%.

3.6.6 Individuele salarisverhoging in 2027

Afhankelijk van je RSP (peildatum 31 maart 2027) krijg je per 1 april 2027 een individuele verhoging.
Je krijgt deze verhoging per 1 april 2027 alleen als je al in dienst was op 31 december 2026.

In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.

Individuele verhogingstabel

RSP	Verhoging
tot 81%	4,0%
81 tot 90,5%	2,5%
90,5 tot 95%	1,5%
95 tot 100%	(max.) 1,0%
100% en hoger	geen

De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.

Uitbetalen van individuele salarisverhoging
Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je de salarisverhoging uiterlijk in april 2027.
De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

3.7 Uitbetaling maandsalaris

Je ontvangt je maandsalaris uiterlijk de 23e van de kalendermaand op je bankrekening.

3.8 Vakantiegeld

Je ontvangt vakantiegeld. Je bouwt maandelijks 8% van je maandsalaris op.
Het vakantiegeld wordt standaard maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald. Als je je vakantiegeld niet maandelijks wilt laten uitbetalen, dan geef je jouw keuze aan in KPN FLEX & BOOST.

Het vakantiegeld kun je ook besteden aan één of meerdere doelen in KPN FLEX & BOOST.
Je leest meer over het vakantiegeld en KPN FLEX & BOOST in artikel 8.3.

Het vakantiegeld is onderdeel van het maandinkomen.
Het vakantiegeld is pensioengevend.

3.9 Dertiende maand

Je ontvangt een dertiende maand. Je bouwt maandelijks 8,33% van je maandsalaris op.
Van de dertiende maand wordt standaard 2%-punt maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald. Als je dit deel van je dertiende maand niet maandelijks wilt laten uitbetalen, dan geef je jouw keuze aan in KPN FLEX & BOOST.
Het restant deel van de dertiende maand (6,33%-punt) wordt in de maand januari volgend op het kalenderjaar van opbouw uitbetaald.

De dertiende maand kun je ook besteden aan één of meerdere doelen uit KPN FLEX & BOOST.
Je leest meer over de dertiende maand en KPN FLEX & BOOST in artikel 8.3.

De dertiende maand is onderdeel van het maandinkomen.
De dertiende maand is niet pensioengevend.

Medewerkers met KPN Salesplan en KPN Retailplan
Als je werkzaam bent in een functie, waarop KPN Salesplan of KPN Retailplan van toepassing is, wordt 5%-punt van de dertiende maand verplicht ingebracht in de variabele beloningsregeling KPN Salesplan en KPN Retailplan.

Van het restant deel van de dertiende maand (3,33%-punt) wordt standaard 2%-punt maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald. Als je dit deel van je dertiende maand niet maandelijks wilt laten uitbetalen, dan geef je jouw keuze aan in KPN FLEX & BOOST.
Het restant deel van de dertiende maand (1,33%-punt) wordt in de maand januari volgend op het kalenderjaar van opbouw uitbetaald.

De dertiende maand kun je ook besteden aan één of meerdere doelen uit KPN FLEX & BOOST.
Je leest meer over de dertiende maand en KPN FLEX & BOOST in artikel 8.3.

De dertiende maand is onderdeel van het maandinkomen.
De dertiende maand is niet pensioengevend.

3.10 KPN Salesplan en KPN Retailplan

KPN kent twee variabele beloningsregelingen met verplichte deelname: KPN Salesplan en KPN Retail Plan.

Verplichte deelname
Ben je werkzaam in een Sales of Retail functie, waarop het KPN Salesplan of KPN Retail plan van toepassing is, dan neem je verplicht deel aan het KPN Salesplan of KPN Retail plan.

Je ontvangt een percentage van je feitelijk salaris als variabele beloning. Onder je feitelijk salaris wordt in dit artikel verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage. KPN stelt vast welk percentage van je feitelijk salaris geldt bij on-target-performance (OTP).

Meer informatie hierover is opgenomen in Bijlage 2A en 2B.

Sales
Ben je werkzaam in een Sales functie waarop het KPN Salesplan van toepassing is, dan geldt een standaard OTP percentage van 32,5% van het feitelijk salaris. Hiervan wordt 5% verplicht ingebracht vanuit jouw dertiende maand (zie artikel 3.9).

Je kunt er (jaarlijks) voor kiezen om het OTP percentage van 32,5% te verhogen, door een vrijwillige extra inleg in KPN FLEX & BOOST (zie artikel 8.3). Op jouw inleg is de regeling KPN Salesplan (Bijlage 2A) van toepassing.

Retail
Ben je werkzaam in een Retail functie waarop het KPN Retailplan van toepassing is, dan geldt een standaard OTP percentage van 5% van het feitelijk salaris. Deze 5% wordt verplicht ingebracht vanuit jouw dertiende maand (zie artikel 3.9).

Je kunt er (jaarlijks) voor kiezen om het OTP percentage van 5% te verhogen, door een vrijwillige extra inleg in KPN FLEX & BOOST (zie artikel 8.3). Op jouw inleg is de regeling KPN Retailplan (Bijlage 2B) van toepassing.

3.11 Toelagen en toeslagen

KPN kent een aantal toelagen, zoals de arbeidsmarkttoelage en de inpassings- en herplaatsingstoelage. Daarnaast kent KPN diverse toeslagen. Een voorbeeld daarvan is de werktijdentoeslag. De toelagen tellen mee voor je maandinkomen.
KPN kent de volgende toelagen en toeslagen:
- arbeidsmarkttoelage;
- inpassingstoelage;
- herplaatsingstoelage;
- werktijdentoeslag;
- overwerktoeslag (tot 1 april 2026);
- extra uren toeslag (vanaf 1 juli 2026);
- stand-by toeslag; en
- JUS-toeslag.

3.12 Arbeidsmarkttoelage

Je manager kan jou een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toekennen.
Je manager stelt vast over welke periode je deze toelage ontvangt.

Je krijgt de arbeidsmarkttoelage als een brutobedrag per maand.

Je ontvangt geen collectieve en individuele salarisverhoging over de arbeidsmarkttoelage. Daardoor blijft het bedrag van de arbeidsmarkttoelage gelijk.

1. Waar telt de arbeidsmarkttoelage voor mee?
   Je arbeidsmarkttoelage telt mee voor het bepalen van:
   - de uur gebonden toeslagen;
   - de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid; en
   - je pensioen.

2. Waar telt de arbeidsmarkttoelage niet voor mee?

Je arbeidsmarkttoelage telt niet mee voor het bepalen van:
- je vakantiegeld;
- je dertiende maand; en
- de grondslag voor een eventuele variabele beloning.

3.13 Inpassingstoelage

Op grond van overgangsafspraken bij insourcing en/of overgang van onderneming kan KPN een inpassingstoelage toekennen, wanneer je maandsalaris niet in de salarisschaal past. Het gedeelte van het maandsalaris dat uitkomt boven het normsalaris van de schaal wordt omgezet in een inpassingstoelage.
Je krijgt de inpassingstoelage als een brutobedrag per maand.

Je ontvangt geen collectieve en individuele salarisverhoging over de inpassingstoelage. Daardoor blijft het bedrag van de inpassingstoelage gelijk.

1. Waar telt de inpassingstoelage voor mee?
   Je inpassingstoelage telt mee voor het bepalen van:
   - je vakantiegeld;
   - je dertiende maand;
   - de uur gebonden toeslagen;
   - de grondslag voor een eventuele variabele beloning;
   - de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid; en
   - je pensioen.

2 Ga je naar een hogere salarisschaal, dan wordt de inpassingstoelage omgezet in maandsalaris voor zover het normsalaris in de nieuwe salarisschaal nog niet is bereikt.

3. Harmonisatieprotocol
   Als in een harmonisatieprotocol nadrukkelijk andere afspraken over de inpassingstoelage zijn gemaakt dan respecteren cao-partijen deze afspraken.

3.14 Herplaatsingstoelage

Een herplaatsingstoelage is uitsluitend van toepassing wanneer je nieuwe of gewijzigde functie maximaal twee salarisschalen lager is dan je huidige functie en je maandsalaris niet in de salarisschaal past van je nieuwe of gewijzigde functie. Het gedeelte van het maandsalaris dat uitkomt boven het normsalaris van de nieuwe salarisschaal wordt omgezet in een herplaatsingstoelage.
Je krijgt de herplaatsingstoelage als een brutobedrag per maand.

1. Een herplaatsingstoelage geldt - bij herplaatsing op een functie die maximaal twee salarisschalen lager is dan de huidige functie - in de volgende situaties:
   - bij plaatsing in een lagere salarisschaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging of een (her)indeling van je werkpakket.
   - als je (beoogd) boventallig bent en je wordt aangenomen op een functie in een lagere schaal.
   - als je niet meer kunt voldoen aan de eisen die jouw functie aan je stelt en/of ter bevordering van je duurzame inzetbaarheid en je (in samenspraak met je manager) daarom een andere vacante functie op een lager functieniveau accepteert (vrijwillige demotie, zie artikel 5.2.1).

2. Waar telt de herplaatsingstoelage voor mee?
   Je herplaatsingstoelage telt mee voor het bepalen van:
   - je vakantiegeld;
   - je dertiende maand;
   - de uur gebonden toeslagen;
   - de grondslag voor een eventuele variabele beloning;
   - de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid; en
   - je pensioen.

3. In alle gevallen vermindert KPN de herplaatsingstoelage met toekomstige collectieve en individuele verhogingen van je maandsalaris.

4. Heb je een herplaatsingstoelage en ga je naar een hogere salarisschaal, dan wordt de herplaatsingstoelage omgezet in maandsalaris voor zover het normsalaris in de nieuwe salarisschaal nog niet is bereikt.
   Bij herplaatsing op een functie die meer dan twee salarisschalen lager is, word je - wanneer je maandsalaris niet in de salarisschaal past van je nieuwe of gewijzigde functie - ingeschaald op het normsalaris van de nieuwe salarisschaal zonder herplaatsingstoelage.

3.15 Werktijdentoeslag

Voor wie geldt de werktijdentoeslag?
Je komt in aanmerking voor de werktijdentoeslag als je:
- bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10; en
- daadwerkelijk hebt gewerkt op ongebruikelijke tijdstippen.

Het doet er bij deze regeling niet toe of je hebt gewerkt vanwege overwerk, meerwerk, extra uren, gewerkte uren tijdens een stand-by dienst of werken op een feestdag.

1. Hoogte van de werktijdentoeslag
   De hoogte van de toeslag is een percentage van je salaris per uur.
   Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt.
   Zie de tabel hieronder (er is altijd maar één regel van de tabel van toepassing):

Uren:	**00.00-08.00[1]**	**08.00-12.00**	**12.00-20.00**	**20.00-22.00**	**22.00-24.00**
Maandag t/m vrijdag	45%	0%	0%	25%	45%
Zaterdag	45%	0%	25%	45%	45%
Zondag- of Feestdag	100%	100%	100%	100%	100%
Zondagse Feestdag	125%	125%	125%	125%	125%

[1] Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur? Je krijgt dan alleen een toeslag als je werk begint voor 6.00 uur.

KPN betaalt deze toeslag iedere maand aan je uit.

2. Werktijdentoeslag over vakantie
   Je krijgt de werktijdentoeslag ook als je vakantie opneemt.
   Dit gebeurt in de vorm van een vast percentage (12%) over het bedrag aan uitbetaalde werktijdentoeslag, op basis van een gemiddelde opname van 27 vakantiedagen per jaar bij een voltijdarbeidsduur. KPN betaalt dit iedere maand aan je uit, tegelijkertijd met de werktijdentoeslag.

3. Werken op een (doordeweekse of zondagse) feestdag schaal 11 tot en met 13
   Je ontvangt de werktijdentoeslag die geldt op een (doordeweekse of zondagse) feestdag ook als je bent ingedeeld in een van de salarisschalen 11 tot en met 13 en moet werken op een (doordeweekse of zondagse) feestdag.

4. Werken op de dag na een (doordeweekse of zondagse) feestdag
   Ben je ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 13? En moet je werken voor 06.00 uur van de dag volgend op een (doordeweekse of zondagse) feestdag? In dat geval ontvang je ook de werktijdentoeslag die geldt op een (doordeweekse of zondagse) feestdag.

5. Werken op een doordeweekse feestdag
   Ben je ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 13? En moet je werken op een doordeweekse feestdag? Dan ontvang je naast de werktijdentoeslag ook een compensatie in tijd die gelijk is aan het aantal gewerkte uren.

6. Werktijdentoeslag ingeval van tijdelijk ander werk
   Verricht je in opdracht ander werk waaraan geen of minder werktijdentoeslag is verbonden? Of volg je een functieopleiding? Dan betaalt KPN je de werktijdentoeslag nog maximaal 6 maanden uit.
   De hoogte van de werktijdentoeslag is in dat geval gelijk aan de werktijdentoeslag die je in je ‘eigen’ rooster zou hebben ontvangen.
   Kan KPN dit niet vaststellen, dan geldt per maand de gemiddelde werktijdentoeslag per maand over de laatste 3 maanden voordat je tijdelijk ander werk bent gaan doen.

7. Werktijdentoeslag bij arbeidsongeschiktheid
   Ben je arbeidsongeschikt? Dan krijg je de werktijdentoeslag die je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
   Is niet vast te stellen hoeveel dit is, dan wordt uitgegaan van de gemiddelde werktijdentoeslag in de 3 maanden voor je arbeidsongeschiktheid.
   Soms levert een periode van 3 maanden geen redelijke uitkomst op: in dat geval gaat KPN uit van een periode van 12 maanden.

3.16 Meerwerk - tot 1 juli 2026

Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken.
Ben je deeltijdmedewerker en moet je hierdoor meer werken dan jouw contracturen, maar heb je niet meer gewerkt dan de geldende voltijdarbeidsduur per week? Dan is er sprake van meerwerk.
Werk je meer dan de geldende voltijdarbeidsduur per week? Dan is er voor de uren boven de voltijdarbeidsduur geen sprake van meerwerk, maar is er sprake van overwerk.

1. Compensatie in tijd
   Voor meerwerk ontvang je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal meeruren waarmee je je contracturen overschrijdt, tot en met de voltijdarbeidsduur.
   Onderstaande tabel is gebaseerd op de voltijdarbeidsduur per week van 40 uur en een contract van 40 uur (voltijd) en 24 uur (deeltijd).

Contracturen	Gewerkte uren	Meeruren	Overuren
40 (voltijd)	40	-	-
40 (voltijd)	44	-	4
24 (deeltijd)	24	-	-
24 (deeltijd)	28	4	-
24 (deeltijd)	44	16	4

   Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

2. Vergoeding in geld
   je manager dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is of heb je aan het einde van het kalenderjaar nog meeruren staan? Dan betaalt KPN deze uren uit. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk meeruur.

3. Meeruren en andere arbeidsvoorwaarden
   Over de uitbetaalde meeruren ontvang je een vergoeding voor vakantie-uren, op basis van een gemiddelde vakantieopname van 27 dagen per jaar bij een voltijdarbeidsduur. Deze vergoeding voor vakantie-uren wordt gelijktijdig met de meeruren aan jou uitbetaald.
   Over uitbetaalde meeruren ontvang je daarnaast:
   - vakantiegeld (8%); en
   - dertiende maande (8,33%).

   Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:
   - het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid; en
   - je pensioen.

3.17 Overwerk - tot 1 juli 2026

Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de geldende voltijdarbeidsduur per week? Dan is er sprake van overwerk.

Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is er sprake van overwerk als je hierdoor meer moet werken dan het aantal uren in je rooster in die week.

Werk je minder dan een half uur langer dan normaal? Dan telt dat niet als overwerk.

1. Compensatie in tijd voor schalen 4 tot en met 10
   Ben je ingedeeld in de schalen 4 tot en met 10, dan krijg je hiervoor een compensatie in tijd. Deze compensatie is gelijk aan het aantal overuren waarmee je de voor jou geldende voltijdarbeidsduur overschrijdt.
   Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is de compensatie in tijd gelijk aan het aantal overuren waarmee je je uren in het rooster in die week overschrijdt.
   Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

2. Overwerktoeslag voor schalen 4 tot en met 10
   Ben je ingedeeld in de schalen 4 tot en met 10, dan krijg je hiervoor een vergoeding in geld.
   KPN betaalt je - naast de compensatie in tijd - voor elk overuur een overwerktoeslag in geld. Deze toeslag bedraagt 25% van het salaris per uur. KPN betaalt deze toeslag iedere maand aan je uit.

3. Vergoeding in geld
   Besluit je manager dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is of heb je aan het einde van het kalenderjaar nog overuren staan?
   Dan betaalt KPN deze uren uit. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk overuur.

3.18 Extra uren - vanaf 1 juli 2026

Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan jouw contracturen? Dan is er sprake van extra uren.
Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is er sprake van extra uren als je hierdoor meer moet werken dan het aantal uren in je rooster in die week.
Werk je minder dan een half uur langer dan normaal? Dan telt dat niet als extra uren.

1. Compensatie in tijd voor schalen 4 tot en met 10
   Ben je ingedeeld in de schalen 4 tot en met 10, dan krijg je hiervoor een compensatie in tijd. Deze compensatie is gelijk aan het aantal extra uren waarmee je de voor jou geldende contracturen overschrijdt.
   Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is de compensatie in tijd gelijk aan het aantal extra uren waarmee je je uren in het rooster in die week overschrijdt.
   Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

2. Vergoeding in geld voor schalen 4 tot en met 10
   Ben je ingedeeld in schalen 4 tot en met 10 en compenseer je de extra uren niet in tijd? Dan kun je in overleg met je manager de extra uren tussentijds laten uitbetalen. Heb je aan het eind van het kalenderjaar nog extra uren staan, dan betaalt KPN deze uren uit. Je krijgt bij uitbetaling het salaris per uur voor elk extra uur.
   Daarnaast betaalt KPN je voor elk uitbetaald extra uur een toeslag in geld. Deze toeslag bedraagt 28% van het salaris per uur. Deze toeslag krijg je uitbetaald tegelijkertijd met de uitbetaling van het extra uur.

3.19 Stand-by dienst

Onder stand-by dienst verstaan we de tijd waarin je - buiten de werktijden van jou en/of je collega's van je bedrijfsonderdeel - beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat. Voor stand-by dienst geldt een rooster.

1. Stand-by toeslag
   Zit je volgens rooster in een stand-by dienst, dan krijg je voor ieder uur dat je - buiten de werktijden van jou en/of je collega's beschikbaar bent geweest - een bruto toeslag. Per 1 januari 2026 bedraagt de stand-by toeslag € 3,27 bruto per uur. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de collectieve salarisverhogingen. Per 1 februari 2026 bedraagt de stand-by toeslag € 3,37 bruto per uur, per 1 oktober 2026 € 3,39 bruto per uur en per 1 januari 2027 € 3,44 bruto per uur.
   KPN betaalt deze toeslag iedere maand aan je uit.

2. Werken tijdens stand-by dienst
   Tijdens je stand-by dienst kun je worden opgeroepen om te werken.
   In dat geval krijg je - naast de stand-by toeslag - een vergoeding voor de uren die je tijdens je stand-by-dienst hebt gewerkt (inclusief de reistijd). Afhankelijk van de schaal gelden de vergoedingsregelingen uit onderstaande tabel als je moet werken tijdens je stand-by dienst.

Vergoeding van gewerkte uren tijdens stand-by dienst	Schaal 4 tot en met 10	Schaal 11 of hoger
Werktijdentoeslag	Volgens tabel (artikel 3.15.1)	Volgens tabel (artikel 3.15.1)
Meerwerk[1]	Compensatie in tijd (artikel 3.16)	Compensatie in tijd (artikel 3.16)
Overwerk[1]	Compensatie in tijd (artikel 3.17)	Compensatie in tijd (artikel 3.17)
Overwerktoeslag[1]	Overwerktoeslag van 25% van het salaris per uur (artikel 3.17)	Geen overwerktoeslag
Extra uren[2]	Compensatie in tijd (artikel 3.18)	Compensatie in tijd (artikel 3.18)
Extra uren toeslag bij uitbetaling extra uren [2]	Extra uren toeslag van 28% van het salaris per uur (artikel 3.18)	Geen extra uren toeslag

[1] tot 1 juli 2026
[2] vanaf 1 juli 2026

3. Vergoeding uren rusttijd na nachtelijke oproep
   Zijn je werktijden vastgesteld op de dag volgend op een nachtelijke oproep en wordt een deel van deze werktijd als rusttijd aangemerkt, dan worden deze uren door KPN vergoed, alsof deze door jou zijn gewerkt.
   Zie voor rusttijd na een nachtelijke oproep tijdens een stand-by dienst ook hetgeen daarover is omschreven in artikel 4.2.1.

3.20 Jaarurensystematiek (JUS)

1. Jaarurensystematiek (JUS) en maandsalaris
   De Jaarurensystematiek (JUS) is een roostervariant. Daarbij staat het aantal contracturen per week vast, maar kan het aantal werkelijk gewerkte uren per week gedurende het (kalender)jaar verschillen.
   In het (kalender)jaar blijft je maandsalaris gelijk, ongeacht je feitelijk gewerkte uren.
   KPN stelt de totale inzet per jaar vast op basis van het aantal contracturen per week.

2. Spelregels bij JUS
   KPN legt je werktijden vast in een rooster. Bij JUS kan je arbeidsduur per week maximaal 4 uur naar onder en 4 uur naar boven afwijken van je contracturen per week. In overleg met de OR kan een andere verdeling worden gekozen, bijvoorbeeld een afwijking naar onder en naar boven van maximaal 16 uur per vier weken.
   KPN houdt in het (kalender)jaar je saldo aan gewerkte uren, in tijd gecompenseerde uren en eventueel uitbetaalde uren bij.
   Werk je meer dan je aantal contracturen, dan bouw je plusuren op. Werk je minder dan je aantal contracturen, dan bouw je minuren op.
   In overleg met de OR kunnen gewerkte uren, anders dan uren die in het kader van JUS zijn gewerkt (zoals bijvoorbeeld gewerkte uren tijdens stand-by dienst of andere meer- en overuren), worden bijgehouden op een aparte urenteller en kunnen afspraken worden gemaakt over compensatie in tijd en uitbetaling van deze uren, in positieve afwijking van hetgeen hierover in lid 7 is opgenomen.

3. Afwijkingen van het rooster bij JUS
   Je manager kan je - naast de afwijking van je contracturen in het rooster van maximaal 4 uur naar onder en 4 uur naar boven - vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken.

4. Werktijdentoeslag bij JUS voor schalen 1 tot en met 10
   Stelt KPN je werktijden vast op basis van de JUS en ben je ingedeeld in schaal 1 tot en met 10? Dan krijg je de gewerkte uren vergoed volgens de regels van de werktijdentoeslag.

5. Compensatie in tijd bij JUS
   De JUS gaat uit van 13 periodes van steeds 4 aaneengesloten weken per (kalender)jaar.
   Heb je over een periode van 4 aaneengesloten weken meer gewerkt dan viermaal je contracturen per week, dan krijg je hiervoor een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt.
   Voor het bepalen van het totaal aantal gewerkte uren tellen alle gewerkte uren, ziekte-uren, opgenomen vakantieverlofuren en opgenomen feestdagenverlofuren mee.
   Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het (kalender)jaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

6. JUS-toeslag

Per 4 weken bepaalt KPN hoeveel uren je hebt gewerkt. Is dat hoger dan viermaal je contracturen per week, dan krijg je een JUS-toeslag van 30%, over het aantal uren waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt. Deze JUS-toeslag betaalt KPN per maand aan je uit.
Tot 1 juli 2026 komt de JUS-toeslag in plaats van de overwerktoeslag. Tot 1 juli 2026 geldt de JUS-toeslag in aanvulling op de eventuele vergoeding van uitbetaalde meeruren bij JUS.
Vanaf 1 juli komt de JUS-toeslag in plaats van de extra uren toeslag.

7. Tussenstand jaarurenteller bij plus- en minuren

Ten minste eens per kwartaal toetst KPN of je jaarurenteller in de plus of in de min staat ten opzichte van eenmaal je contracturen per week.
Is het aantal plusuren groter dan eenmaal je contracturen per week? Dan worden de plusuren waarmee je het totaal van eenmaal je contracturen overschrijdt, omgezet naar compensatieverlof meer- en/of overuren.

- Je kunt voor deze uren vervolgens kiezen voor een compensatie in tijd. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het (kalender)jaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.
- Je kunt er ook voor kiezen om deze uren gedurende het (kalender)jaar te laten uitbetalen. KPN betaalt deze uren uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.

Heb je aan het einde van het (kalender)jaar nog meer- en/of overuren staan? Dan betaalt KPN deze uren uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.
Tot 1 juli 2026 geldt voor uitbetaalde meeruren wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.
Gedurende de volgende roostertermijn stelt KPN je roosteruren zoveel mogelijk op of onder je contracturen vast.
Is aan het einde van het kwartaal het aantal minuren groter dan eenmaal je contracturen per week?
Dan stelt KPN je roosteruren gedurende volgende de roostertermijn zoveel als mogelijk boven je contracturen vast.

8. Definitief saldo JUS per (kalender)jaar

KPN stelt aan het einde van het (kalender)jaar het saldo aan gerealiseerde uren definitief vast.

- bij een saldo plusuren betaalt KPN je het aantal uren uit;
- bij een saldo minuren scheldt KPN je de uren kwijt.

Tot 1 juli 2026 geldt voor uitbetaalde meeruren wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.

9. Schema JUS per week, per maand en per (kalender)jaar
   In het schema hieronder zie je wat er gebeurt per week, per 4 weken, per kwartaal en voor het hele (kalender)jaar.

Tijdvak	Compensatie in tijd	Vergoeding in geld
Per week		Werktijdentoeslag en stand-by toeslag
Per 4 aaneengesloten weken	Compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren waarmee je het totaal van 4 maal je contracturen per week overschrijdt	Vergoeding voor elk uur, waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt, van 30% van het salaris per uur
(Ten minste) eenmaal per kwartaal	Het positieve saldo boven eenmaal je contracturen per week wordt omgezet naar compensatieverlof, je kunt kiezen deze uren in tijd te compenseren	Het positieve saldo boven eenmaal je contracturen per week wordt omgezet naar compensatieverlof, je kunt kiezen om deze uren te laten uitbetalen
Per (kalender)jaar		Plusuren (inclusief restant saldo compensatieverlof) uitbetalen, minuren kwijtschelden

10. In- en uitdiensttreding gedurende het (kalender)jaar en JUS
    KPN doet bij in- en uitdiensttreding gedurende het (kalender)jaar alle berekeningen naar rato.
    Treed je gedurende het (kalender)kaar in dienst, dan staat je jaarurenteller op nul.

    Ga je gedurende het (kalender)jaar uit dienst en staat je jaarurenteller bij uitdiensttreding in de min?
    Dan roostert KPN je gedurende de opzegtermijn zoveel mogelijk in boven je contracturen.
    Blijven er aan het einde van je dienstverband minuren over? Dan verrekent KPN deze met je vakantieverlof en/of salaris, tot maximaal eenmaal je contracturen.

    Ga je gedurende het (kalenderjaar) uitdienst en staat je jaarurenteller bij uitdiensttreding in de plus?
    Dan roostert KPN je gedurende de opzegtermijn zoveel mogelijk in onder je contracturen.
    Blijven er aan het einde van je dienstverband plusuren over? Dan betaalt KPN deze uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.
    Tot 1 juli 2026 geldt voor uitbetaalde meeruren wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.

11. Langdurig verlof bij JUS
    Ben je vanwege langdurig verlof, bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof of sabbatical leave, niet in staat om te werken? Dan gaat KPN voor het bepalen van je roosteruren gedurende deze verlofperiode uit van je contracturen per week. KPN probeert dan bij het vaststellen van je werktijden zoveel mogelijk een nul saldo op je jaarurenteller te bereiken op het moment dat je met verlof gaat.
    Heb je ouderschapsverlof, dan geldt voor het bepalen van je uren gedurende deze verlofperiode de verlaagde arbeidsduur per week.

12. Regeling Arbeidsongeschiktheid bij JUS
    Ben je arbeidsongeschikt, dan gaat KPN voor het bepalen van je uren uit van het rooster dat gold op het moment dat je arbeidsongeschikt werd.
    Ben je langer arbeidsongeschikt dan de termijn waarbinnen je rooster geldt? KPN gaat dan uit van je contracturen per week.

13. Positieve afwijking
    In overleg met de OR kan KPN in positieve zin afwijken van de afspraken in dit artikel.

3.21 Vakantiegeld en toeslagen

Je hebt geen aanspraak op vakantiegeld over werktijdentoeslagen, overwerktoeslag, extra uren toeslag, stand-by toeslag en/of JUS-toeslag, want het vakantiegeld is al opgenomen in deze toeslagen.

3.22 Wachttijd

Voor wie geldt de regeling voor wachttijd?
Ben je ingedeeld in schaal 4 tot en met schaal 7? Dan geldt de regeling voor wachttijd voor jou.

1. Wat is wachttijd?
   Wachttijd is tijd waarin op de een of andere manier sprake is van betrokkenheid met KPN zonder dat sprake is van werken, stand-by dienst of mobiel werken.
   Er is sprake van wachttijd als je langer moet reizen, omdat je op verzoek van je manager werkt op een andere plek dan je gebruikelijke werkplek.
   Er is geen sprake van wachttijd als je cursussen of opleidingen moet volgen.

2. Vaststelling van wachttijd
   KPN berekent eerst de basistijd. De basistijd is de tijd die ligt tussen het moment van vertrek van huis en het moment van aankomst in huis, verminderd met 30 minuten.
   Moet je reizen met een overnachting, dan geldt de plaats van overnachting als ‘huis’.
   De wachttijduren worden als volgt berekend:
   - je basistijd, verminderd met;
   - je werktijd, verminderd met;
   - je pauzetijd, verminderd met;
   - eventueel meer- en overwerk of extra uren van die dag.

3. Compensatie in tijd
   Voor wachttijd krijg je een compensatie in tijd. Deze is gebaseerd op het aantal wachttijduren. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

4. Vergoeding in geld
   Je manager kan besluiten dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk wachttijd uur.

3.23 Reistijd mobiel werkenden

Voor wie geldt de regeling voor reistijd mobiel werkenden?
Ben je ingedeeld in schaal 4 tot en met 10? En val je in de categorie mobiel werkenden? Dan geldt de regeling voor reistijd mobiel werkenden voor jou.

1. Indeling in de categorie mobiel werkenden
   Je manager bepaalt of je valt onder de categorie mobiel werkenden.
   Je moet in ieder geval voldoen aan een van de volgende beschrijvingen:
   - je functie brengt met zich mee dat je dagelijkse werkperiodes worden onderbroken door korte reisperiodes; of
   - je functie brengt met zich mee dat je je werkzaamheden in het algemeen door het land verspreid moet verrichten.

   Tijdens de looptijd van deze cao valt alleen de functie van Monteur onder dit artikel.

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

2. Vaststelling van reistijd mobiel werkenden
   De berekening van de reistijd is gelijk aan de berekening van de wachttijduren zoals omschreven in de regeling wachttijd. De vergoeding voor reistijd voor mobiel werkenden is een compensatie in tijd.

3. Compensatie in tijd
   Voor reistijd krijg je een compensatie in tijd. De vergoeding is gebaseerd op het aantal reisuren. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

4. Vergoeding in geld
   Je manager kan besluiten dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk uur reistijd .

3.24 Jubileumgratificatie

Ben je 25 of 40 jaar bij KPN of bij een rechtsvoorganger van KPN in dienst? Je krijgt dan een jubileumgratificatie.

Diensttijd	Jubileumgratificatie
25 jaar	1 x het bruto maandsalaris tot maximaal het normsalaris
40 jaar	1,5 x het bruto maandsalaris tot maximaal 1,5 x het normsalaris

KPN betaalt de verschuldigde belasting en sociale premies. Je ontvangt het bedrag van de gratificatie netto.

1. Berekeningsgrondslag jubileumgratificatie
   KPN berekent de jubileumgratificatie op basis van je maandsalaris op je jubileumdatum.

2. Correctie berekeningsgrondslag jubileumgratificatie
   Ben je in de 12 maanden voorafgaand aan je jubileum minder gaan werken? In dat geval baseert KPN de betaling op je gemiddelde contracturen in die periode van 12 maanden.

3.25 KPN CAO-functiehuis

KPN heeft een KPN CAO-functiehuis. Het KPN CAO-functiehuis bestaat uit standaardfuncties. De standaardfuncties van KPN zijn generiek. Dat wil zeggen dat de verantwoordelijkheden en resultaatgebieden van de functie in algemene termen zijn beschreven.
Een standaardfunctie is met de Korn Ferry Hay-methodiek gewaardeerd en ingedeeld in een functiesoort.
Alle standaardfuncties bij elkaar vormen het KPN CAO-functiehuis. Wil je meer weten: klik op de link naar het KPN CAO-functiehuis.

1. Salarisvaststelling en wijze van indelen
   Het werkpakket van iedere medewerker is ingedeeld in een standaardfunctie. Je manager bepaalt welke standaardfunctie past bij de inhoud van je werk. Je manager geeft ook aan welke salarisschaal bij je functie hoort.

2. Functie-indelingsprocedure KPN en Functiecommissie
   KPN kent een functie-indelingsprocedure die geldt bij functie-indelingsvragen voor groepen functies en/of groepen medewerkers.
   Deze procedure is afgesproken met de COR en met vakorganisaties en is te vinden op TEAMKPN.
   De Functiecommissie maakt onderdeel uit van de functie-indelingsprocedure en brengt advies uit bij dergelijke functie-indelingsvragen.

3. Verandering in functie-inhoud
   Verandert de inhoud van je functie? Dan kan de Functiecommissie op verzoek een advies uitbrengen.
   Hierna bepaalt je manager:
   - op welke standaardfunctie je functie wordt ingedeeld; en
   - of je als gevolg daarvan al dan niet in dezelfde schaal blijft.
   In geval van een wijziging van je schaal motiveert je manager dit besluit schriftelijk.

   Word je ingedeeld in een functie op een hoger niveau? Dan is artikel 3.4 van deze cao (Plaatsing in een hogere salarisschaal) van toepassing.

4. Plaatsing in lagere schaal door wijziging of (her)indeling van werkpakket
   - gedurende 18 maanden
     Is er een inhoudelijke wijziging in je werkpakket? Of is er een (her)indeling van je werkpakket op een standaardfunctie? En komt je functie daardoor in een lagere salarisschaal terecht?
     Dan blijf je nog 18 maanden in je huidige salarisschaal. Na 18 maanden volgt inpassing in de lagere salarisschaal.

   - na 18 maanden
     Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe lagere salarisschaal? Dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal.

   Het normsalaris is het salaris in de salaristabel op een RSP van 100%.
   Je krijgt dan het verschil tussen het normsalaris en je laatstverdiende salaris betaald als een herplaatsingstoelage.

   Had je al een RSP boven de 100% dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende maandsalaris betaald als een herplaatsingstoelage.

   Dit artikellid heeft een standaardkarakter.

5. Oneens met je indeling?
   Vind je dat de kern van je werk niet past bij de standaardfunctie en dat je werkpakket niet in de juiste schaal is ingedeeld? Bespreek dit dan eerst met je manager. Je manager neemt hierna een besluit en laat je dat schriftelijk weten.

   Ben je het hier niet mee eens? Dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie in lijn met de KPN-regels voor klachten. De KPN-regels voor klachten zijn vastgelegd op TEAMKPN.

6. KPN CAO-functiehuis
   KPN zal vakorganisaties gedurende de looptijd van deze cao informeren over de ontwikkelingen omtrent het KPN CAO-functiehuis, in relatie tot de vorming van een 'Skills Powered Organization' (SPO).



4 Mijn tijd

4.1 Arbeidsduur

De voltijdarbeidsduur voor een medewerker is 40 uur per week.
De arbeidsduur is het aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat.

Aanpassing arbeidsduur

- Je kunt bij je manager eens per jaar een verzoek doen om je wekelijkse arbeidsduur met maximaal vier uur te verhogen, tot maximaal de voltijdarbeidsduur.
  Wil je je wekelijke arbeidsduur verhogen, dan beoordeelt je manager of er voldoende werk beschikbaar is én of de extra uren verantwoord zijn in te vullen. In het oordeel wordt rekening gehouden met jouw welzijn, het werk en de afdeling. Je manager gaat hierover met jou in gesprek. Wijst je manager je verzoek af, dan zal je manager dit altijd motiveren. Ben je het niet eens met het oordeel, dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie.
- Je kunt bij je manager eens per jaar een verzoek doen om je wekelijkse arbeidsduur met maximaal vier uur te verlagen, tot een ondergrens van 28 uur. Wil je je wekelijke arbeidsduur verlagen, dan wijst je manager dit verzoek alleen af bij zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal je manager dit altijd motiveren. Ben je het niet eens met het oordeel, dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie.
  De ingangsdatum van deze wijzigingen wordt in overleg vastgesteld, en ligt uiterlijk drie maanden nadat je het verzoek hebt gedaan. Jouw nieuwe arbeidsduur blijft van toepassing totdat je arbeidsduur wordt aangepast naar aanleiding van een nieuw verzoek.

Voor alle overige verzoeken om aanpassing van je arbeidsduur, geldt de Wet flexibel werken.

4.2 Werkschema

Het werkschema is de afspraak tussen jou en je manager over hoe je de afgesproken arbeidsduur over de dagen van de week verspreidt. Je manager stelt het werkschema vast.

In dit individuele werkschema wordt rekening gehouden met jouw privéleven en behoeften, in combinatie met de door jou te behalen resultaten en de team- en afdelingsactiviteiten. Belangrijk uitgangspunt voor de individuele werkschema's is dat er structureel niet meer dan 40 uur per week en 9 uur per dag wordt gewerkt.
Hierbij geldt de arbeidstijdenwetgeving als deze op je van toepassing is.

1. Werktijden
   Onder het vaststellen van werktijden valt onder andere het vaststellen van roosters, het inplannen van stand-by diensten, het werken op onregelmatige tijdstippen, meer- en overwerk en extra uren.

   Bij het vaststellen van de werktijden gelden, naast de wettelijke regels, ook de eventuele afspraken uit de Werktijdregeling die voor jouw onderdeel mogelijk met de OR is afgesproken. In de Werktijdregeling staat bijvoorbeeld aangegeven welke roosters KPN kent.
   Werktijdregelingen zijn te vinden op TEAMKPN.
   In de volgende gevallen wijkt KPN af van de arbeidstijdenwetgeving.
   Deze afwijkende bepalingen gelden alleen voor je wanneer je onder deze wetgeving valt.

Arbeidstijd per dag en per periode	Je werkt maximaal 10,5 uren per dag. Werk je meer dan met je is afgesproken, bijvoorbeeld als gevolg van meer- en overwerk en extra uren, JUS en/of begeeftijd, dan bedraagt je arbeidstijd maximaal 12 uur per dag. Werk je meer omdat je je hebt gewerkt tijdens een stand-by dienst, dan bedraagt je arbeidstijd maximaal 13 uur per dag. Je werkt maximaal gemiddeld per 4 weken 50 uren per week en maximaal per 16 weken gemiddeld 46 uren per week.
Nachtdienst	a. In een nachtdienst werk je helemaal of voor een deel tussen 0.00 uur tot 06.00 uur; b. Tijdens een nachtdienst werk je maximaal 9 uren; c. Je mag maximaal 6 nachtdiensten achter elkaar werken; d. In 13 achtereenvolgende weken mag je maximaal 25 nachtdiensten werken. Houdt je werk op vóór 2.00 uur 's nachts? Dan mag je in die periode van 13 weken maximaal 52 nachtdiensten werken.
Pauze	a. Heb je een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uren? Dan geldt een pauze van minimaal 30 minuten. De pauze is 45 minuten bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 8 uren; b. Pauzetijd is eigen tijd, behalve als je manager anders beslist; c. Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 6.00 uur zijn werktijd, als van die werktijd minstens 3,5 uren vallen tussen 0.00 en 6.00 uur; d. Je pauze kan achterwege blijven. Dit gebeurt als je werk tijdens die pauze niet door een andere medewerker kan worden gedaan. Ook kan er geen pauze zijn als je voor je werkzaamheden voortdurend bereikbaar moet zijn; e. Ben je werkzaam als Klantexpert en werk je in een (per periode) wisselend rooster? In aanvulling op bovenstaande geldt dan dat je bij een dienst van 4 uur recht hebt op 15 minuten betaalde pauze, waarvan minimaal 10 minuten aaneengesloten ingeroosterd. Bij een dienst van 5 uur heb je recht hebt op 2 x 10 minuten betaalde pauze. Je manager zorgt ervoor dat je niet te veel belast wordt, wanneer je langdurig achter een beeldscherm werkt. Je krijgt voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.

Tabel gaat verder op volgende pagina

Stand-by-dienst	a. Per periode van 4 weken kun je maximaal 1 keer worden ingeroosterd voor een aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren; In aanvulling hierop kun je per jaar voor 1 extra aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren worden ingeroosterd; Je kunt per jaar dus maximaal voor 14 stand-by-diensten van aaneengesloten 7 maal 24 uren worden ingeroosterd. b. In overleg met de OR kan voor specifieke groepen medewerkers worden afgeweken van de stand-by-dienst zoals in sub a geregeld; Je kunt bijvoorbeeld maximaal eenmaal per periode van 3 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in stand-by-dienst worden ingeroosterd.
Rusttijd na nachtelijke oproep (0.00 - 6.00 uur) tijdens stand-by dienst	Als je tijdens de nacht bent opgeroepen om te werken en je daarom hebt gewerkt, maak je aanspraak op 8 uur onafgebroken rust ('uitslaapuren'), aansluitend aan het moment waarop je de werkzaamheden van de laatste oproep hebt afgerond, als: a. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur gedurende meer dan twee uren hebt gewerkt; en/of b. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur ten minste tweemaal bent opgeroepen om te werken; en/of c. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur ten minste eenmaal bent opgeroepen om te werken, waarbij je de werkzaamheden op een andere locatie dan vanuit huis hebt verricht. In alle andere gevallen waarin je tijdens de nacht bent opgeroepen om te werken en je daarom hebt gewerkt, overleg je - waar nodig - met je manager of planningsafdeling over je rusttijd, indien mogelijk vooraf. Zijn je werktijden vastgesteld op de dag volgend op de nachtelijke oproep en wordt een deel van deze werktijd als rusttijd aangemerkt, dan geldt hetgeen in art. 3.19.3 van deze CAO is vermeld.
Werken op zondag	a. Per periode van 6 maanden kun je maximaal 13 zondagen worden ingeroosterd; b. Als je op een zondag 2 uur of minder bent ingeroosterd, telt deze zondag niet mee voor het maximum van 13.

2. Werktijden en werkdruk
   KPN houdt op je verzoek zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden bij het vaststellen van je werktijden.
   Persoonlijke omstandigheden gaan bijvoorbeeld over je leeftijd of levensfase. Ook je thuissituatie kan een rol spelen. Hierbij kun je denken aan (mantel) zorgtaken voor kinderen of familie, je eigen gezondheid of eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die je hebt.

   Kan je manager geen rekening houden met je verzoek?
   Je ontvangt een persoonlijke toelichting van je manager en periodiek evalueren jullie in de gesprekscyclus KPN GROEI hoe het met je gaat.

3. Klachten
   Vind je dat je manager onterecht geen rekening heeft gehouden met je persoonlijke omstandigheden of onzorgvuldig met het verzoek is omgegaan?
   Je kunt dat besluit dan laten toetsen door een onafhankelijke HR Lead. Dit volgt uit de regeling 'De rol van HR bij een discretionaire bevoegdheid van een manager'. Deze regeling is te vinden op TEAMKPN.

   Ben je het hierna nog niet eens met de gevolgde procedure?
   Dan kun je een klacht indienen op grond van de Klachtenprocedure. Deze procedure is ook te vinden op TEAMKPN.

4. Rooster
   a. Het kan zijn dat je werktijden vastliggen in een rooster dat is vastgesteld door je manager. Je manager probeert je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkschema;
   b. Het rooster geldt voor een periode van 3, 6 of 12 maanden.
      In overleg met de OR kan van deze periode worden afgeweken;
   c. Je krijgt 28 dagen van tevoren je rooster te horen.
      In overleg met de OR kan hiervan afgeweken worden;
   d. Werk je Tijd- en plaatsonafhankelijk?
      Dan maak je samen met je manager afspraken over de wijze waarop dit in jouw geval kan worden ingevuld.
      Meer informatie over Tijd- en plaatsonafhankelijk werken vind je in artikel 5.3;
   e. Ben je werkzaam in een rooster dan kan de Jaarurensystematiek (JUS) op je van toepassing zijn. In overleg met de OR kan de JUS op specifieke groepen medewerkers worden toegepast;
   f. Ben je werkzaam als Klantexpert en werk je in een (per periode) wisselend rooster?
      Dan zijn de leden b, c en d van dit artikel niet op je van toepassing.

5. Zon- en feestdagen
   Je hoeft niet te werken op zon- en feestdagen, 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.
   Je werkt alleen op zondag als je daar zelf mee instemt. Het gaat dan om maximaal 13 zondagen in een periode van 6 maanden. Als je op een zondag 2 uur of minder bent ingeroosterd, telt deze zondag niet mee voor het maximum van 13.
   Je mag je manager vragen om op meer zondagen te mogen werken. Er geldt echter in alle gevallen dat je in 12 maanden tenminste 13 zondagen helemaal niet ingeroosterd wordt.

   Heb je een arbeidsduur van minimaal 20 uur per week?
   Dan wordt je rooster zo vastgesteld dat in je 12 maanden tenminste 13 weekenden niet hoeft te werken.

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

4.3 Vakantie

KPN kent een vakantieverlofregeling. Deze regeling geeft jou autonomie en regelruimte en helpt je om een gezonde werk-privébalans te realiseren.
Deze regeling is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Je bepaalt in overleg met je manager en je collega's wanneer en hoeveel vakantieverlof je opneemt, waarbij je rekening houdt met jouw welzijn, je individuele doelen, te behalen resultaten, je werkverplichtingen en de collega's met wie je samenwerkt.
- Vakantieverlof wordt niet toegekend of geregistreerd in MijnHR. Werk je in een omgeving waar je 'tijd schrijft'? Dan kan het zijn dat je je vakantieverlof wel in het tijdregistratiesysteem moet vastleggen.
- Vakantieverlofdagen en- of uren kunnen niet langer worden gekocht of verkocht.
- Je neemt jaarlijks minimaal 20 vakantieverlofdagen op (bij een voltijd arbeidsduur). Hiervan kun je ten minste 10 vakantieverlofdagen (bij een voltijd arbeidsduur) aaneengesloten opnemen.
- KPN heeft als richtsnoer 27 vakantieverlofdagen per jaar (bij een voltijd arbeidsduur). Een opname van ongeveer 27 vakantieverlofdagen per jaar past bij het realiseren van een gezonde werk-privébalans. Dit kan op jouw initiatief het ene jaar iets meer zijn en het andere jaar iets minder.
- Het kan zijn dat er een met de OR afgesproken Verlofreglement van toepassing is. Het opnemen van vakantieverlofdagen doe je dan volgens dat reglement. Lukt het niet de vakantieverlofdagen volgens het reglement op te nemen, dan zoek je samen met je manager naar een oplossing.
- Bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar gaan we er van uit dat je je vakantieverlofdagen naar rato hebt opgenomen over de periode dat je in dienst was.
- Ben je wegens ziekte langer dan zes maanden arbeidsongeschikt? Dan gaan we ervan uit dat je je vakantieverlofdagen naar rato hebt opgenomen over de periode dat je langdurig ziek was. Over deze vakantieverlofdagen betaalt KPN je loon volledig door (zie ook artikel 7.4).
- Heb je op basis van overgangsafspraken of oude rechten nog extra vakantieverlofdagen beschikbaar, dan kun je deze
- in aanvulling op de gemiddelde opname van vakantiedagen en in overleg met je manager - opnemen.
- Heb je in een jaar onvoldoende vakantieverlof kunnen genieten vanwege evident onvoldoende arbeidscapaciteit of structurele onderbezetting, dan kun je je manager vragen om het vakantieverlof dat je niet hebt kunnen opnemen, uit te laten betalen, tot een maximum van vijf vakantieverlofdagen. Kom je er met je manager niet uit, dan kun je hierover een klacht indienen bij de Klachtencommissie.

Doorbetaling tijdens vakantie
Je maandinkomen en de eventuele persoonlijke toeslag(en) betaalt KPN tijdens de vakantie door.

4.4 Verlof

1. Feestdagen
   Feestdagen zijn:
   - Nieuwjaarsdag;
   - beide Paasdagen;
   - Koningsdag;
   - in lustrumjaren 5 mei;
   - Hemelvaartsdag;
   - beide Pinksterdagen;
   - 24 december vanaf 18.00 uur;
   - beide Kerstdagen, en
   - oudejaarsavond vanaf 18.00 uur.

   Valt een feestdag op een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag) waarop je moet werken?
   En ben je vanwege die feestdag vrij?
   Dan worden je maandinkomen, en de eventuele persoonlijke toeslag(en) doorbetaald.

2. Alternatieve feest- of gedenkdagen
   Je hebt de mogelijkheid om Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag te ruilen tegen een andere, voor jou betekenisvolle (religieuze) feest- of gedenkdag. Je overlegt met je manager welke dag(en) je wilt ruilen en op welke andere dag(en) je hiervoor in de plaats verlof wilt opnemen.

   Voorwaarde is dat je op de uitgeruilde feestdag kan werken of werkgerelateerde inspanningen kan verrichten (zoals leren). Je overlegt hierover met je manager.
   Kun je niet werken of andere werk-gerelateerde inspanningen verrichten op de feestdag die jij wilt uitruilen? Dan kun je in overleg met je manager verlof opnemen op de voor jou betekenisvolle feest- of gedenkdag volgens de reguliere KPN vakantieverlofregeling.

   Heeft jouw manager jouw verlof op deze voor jou betekenisvolle feest- of gedenkdag eenmaal toegezegd, dan kan hij dit alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen herroepen.

   Als je gebruik maakt van deze mogelijkheid, geldt voor het werken op de uitgeruilde feestdag voor jou niet de werktijdentoeslag en/of vergoeding in tijd zoals bedoeld in artikel 3.15.

3. Buitengewoon verlof
   Buitengewoon verlof is van toepassing in de volgende situaties:

Gebeurtenis	Duur	Doorbetaling maandinkomen
Overlijden van een voor jou dierbaar persoon.	Vijf dagen. Valt het buitengewoon verlof in verband met het overlijden van een familielid samen met je vakantie? Dan hoef je daarvoor geen vakantie op te nemen.	Tijdens het verlof in verband met overlijden betaalt KPN je maandinkomen volledig door.
Gebeurtenissen geregeld in de Wet Arbeid en Zorg	Afhankelijk van het verlof.	Uitgangspunt is dat KPN de wet volgt. Uitzonderingen hierop zijn: - Tijdens kortdurend zorgverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. - Tijdens langdurend zorgverlof bouw je evenveel pensioen op als wanneer je geen langdurend zorgverlof zou hebben opgenomen. Je eigen bijdrage over deze periode blijft gelijk. - Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. - Bij aanvullend geboorteverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. - Tijdens het betaald ouderschapsverlof betaalt KPN 70% van je maandinkomen door. Zie ook artikel 4.4.4. Een eventuele uitkering die je op grond van de Wet Arbeid en Zorg ontvangt, wordt in bovenstaande gevallen in mindering gebracht op je maandinkomen.
Geboorteverlof regenbooggezinnen (regenboogverlof): Regenboogouders, die geen aanspraak kunnen maken op zwangerschaps- en bevallingsverlof of (aanvullend) geboorteverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg, ontvangen 6 weken volledig betaald verlof voor de zorg van het kind.	6 weken.	Tijdens het regenboogverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. Een eventuele uitkering die je op grond van de Wet Arbeid en Zorg ontvangt, wordt in bovenstaande gevallen in mindering gebracht op je maandinkomen.
Transitieverlof: Als je in geslachtstransitie gaat, ontvang je aanvullend buitengewoon verlof. Dit gaat op maat en in overleg met je manager en HR.	In overleg met manager en HR.	Tijdens het transitieverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door.
Andere gebeurtenissen	Op verzoek, je manager beslist of je verlof krijgt en onder welke voorwaarden.	

4. Ouderschapsverlof
   - Ouderschapsverlof is in de wet geregeld (hoofdstuk 6 Wet Arbeid en Zorg). Als je ouderschapsverlof opneemt mag dat in een aaneengesloten periode van 52 weken voor de helft van de contracturen.

Voorbeeld 1
Je werkt normaal 32 uur per week.
Bij ouderschapsverlof hoef je dan een jaar lang maar 16 uur per week te werken.

Je budget voor ouderschapsverlof is in dit geval 52 weken x 16 uur = 832 uur

   - Een andere invulling van het ouderschapsverlof bepaal je met toestemming van je manager. Je manager kan dat alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen. Met je manager maak je afspraken over je werkschema tijdens je verlofperiode.

Voorbeeld 2
Je werkt normaal 32 uur per week.
Je neemt in 26 weken volledig ouderschapsverlof op.

Je budget is nog steeds 26 x 32 uur = 832 uur

Voorbeeld 3
Je werkt normaal 32 uur per week.
Je neemt in 2 jaar tijd elke week 8 uur ouderschapsverlof op.

   - Je meldt schriftelijk aan je manager dat je ouderschapsverlof wenst op te nemen. Je doet dit ten minste twee maanden voordat het verlof begint. Daarbij geef je het volgende aan:
     - hoe lang je ouderschapsverlof wilt;
     - het aantal uren ouderschapsverlof per week; en
     - op welke dagen en tijdstippen je ouderschapsverlof wilt.
   - Tijdens het ouderschapsverlof word je gezien als deeltijdmedewerker. Dat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden, waaronder ook je maandinkomen, naar rato zijn. Er geldt een uitzondering voor je pensioenopbouw. De opbouw blijft gelijk: je bouwt evenveel pensioen op als wanneer je geen ouderschapsverlof zou hebben genomen. Ook je eigen bijdrage blijft gelijk.
   - Voor het bepalen van het aantal jaren in dienst bij KPN telt de periode van ouderschapsverlof volledig mee.

5. Sabbaticalverlof
   Ben je ten minste 24 maanden aaneengesloten in dienst bij KPN?
   Dan heb je vanaf dat moment de mogelijkheid om sabbaticalverlof op te nemen. Dit kan een periode zijn van onbetaald verlof, betaald verlof of een combinatie van beide varianten. De periode duurt minimaal vier weken en maximaal 26 weken.

   Heb je 8 weken of langer sabbaticalverlof opgenomen? Dan kun je na terugkeer van deze verlofperiode pas weer sabbaticalverlof opnemen na 24 maanden.
   De Regeling opname sabbaticalverlof vind je op TEAM KPN.

6. KPN Spaarverlofregeling
   Vanaf 2026 kun je sparen voor een langere periode van betaald verlof door een inleg in KPN FLEX & BOOST (zie artikel 8.3). Eind 2026 kan voor het eerst een maand betaald spaarverlof worden aangekocht.
   Het gespaarde verlof kun je gebruiken voor meerdere doelen, zoals eerder (gedeeltelijk) stoppen met werken aan het einde van je loopbaan, tijdelijk minder werken, betaald sabbaticalverlof, (extra verlof voor) mantelzorg, aanvulling op onbetaald langdurend zorgverlof en/of onbetaald ouderschapsverlof.
   De KPN Spaarverlofregeling wordt in de eerste helft van 2026 verder uitgewerkt en op TEAMKPN gepubliceerd.



5 Mijn duurzame inzetbaarheid

De wereld verandert snel. Nieuwe technologieën, klantwensen en maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een wendbare organisatie én wendbare medewerkers. Leren, ontwikkelen en groeien zijn onmisbaar om nu en in de toekomst inzetbaar te blijven, binnen en buiten KPN. KPN zet in op een inspirerende leercultuur waarin je onbegrensd kunt werken aan je KPN vaardigheden.

In dit hoofdstuk lees je welke mogelijkheden KPN jou biedt om te investeren in je eigen ontwikkeling, mobiliteit en inzetbaarheid. Denk aan opleidingen, loopbaanoriëntatie, het Inzetbaarheidsbudget en regelingen die je helpen om vitaal en met plezier te blijven werken.

Je stelt je eigen doelen voor de korte en langere termijn vast en bespreekt dit met je manager. Dat kan bijvoorbeeld als onderdeel van de gesprekscyclus ‘KPN GROEI’.

Jouw ontwikkeling staat voorop.

5.1 Faciliteiten

Om je ontwikkeling en inzetbaarheid te ondersteunen, biedt KPN diverse faciliteiten. Deze helpen je om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, zodat je kunt blijven groeien in je huidige functie of je kunt voorbereiden op een volgende stap. In deze paragraaf lees je welke mogelijkheden er zijn. Zo kun jij zelf regie nemen over jouw loopbaan, met de juiste ondersteuning van KPN.

1. KPN Academy
   Heb je loopbaan- en/of opleidingsvragen?
   Dan kun je terecht bij de selfservice portal van KPN Academy. Op de portal vind je instrumenten over werken, leren en ontwikkelen.
   Ook voor alle opleidingen in het kader van functieopleidingen en de opleidingen die de inzetbaarheid vergroten, kun je terecht bij KPN Academy.

- Opleidingen

  Wil je een opleiding volgen? Dan gelden de volgende mogelijkheden.

Aanleiding	Soort opleiding	Toelichting
De opleiding vergroot je inzetbaarheid.	Onbegrensd werken aan KPN future skills en soft skills	- je kiest de opleiding zelf, er is geen toestemming van je manager nodig; - je kunt kiezen uit het aanbod van KPN Academy; - staat de opleiding niet in KPN Academy? Dan kun je een 'Aanvraag Buiten Catalogus' doen. KPN Academy toetst je aanvraag aan een aantal voorwaarden (meer informatie op TEAMKPN); - Je betaalt de opleiding zelf uit je Inzetbaarheidsbudget; - kost de opleiding meer dan je Inzetbaarheidsbudget? Dan kan je manager beslissen het deel boven het beschikbare Inzetbaarheidsbudget door KPN te laten betalen; - als je op eigen initiatief stopt met de opleiding voordat je die hebt afgerond, betaal je het aanvullende deel dat KPN heeft betaald terug.
De opleiding is nodig voor de uitoefening van je functie.	Functieopleiding	- de opleidingsresultaten moet je direct in de praktijk kunnen brengen; - bij de keuze van je opleiding houdt KPN rekening met de functiebeschrijving en je kennis en vaardigheden; - je volgt de functieopleiding in werktijd; - KPN betaalt de functieopleiding.
De opleiding is nodig om je om te scholen naar een andere functie in een groeidomein binnen KPN.	Omscholingsopleiding	- deze opleiding wordt in overleg met je manager vastgesteld; - jij hebt - samen met KPN- de bedoeling te gaan werken in dit groeidomein als je de opleiding hebt afgerond; - je volgt de omscholingsopleiding in werktijd; - KPN betaalt de omscholingsopleiding.

2. Mobiliteitsaanbod

   Ons werk is continu in beweging. Dat vraagt om te investeren in nieuwe vaardigheden. Wil je morgen stevig in je schoenen staan op de interne- of externe arbeidsmarkt, dan begint dat met vandaag investeren in jezelf. Het mobiliteitsaanbod helpt jou daarbij.

   Mobiliteitsaanbod in de KPN Academy bestaat uit een selectie scans, work-outs, workshops, trainingen en meer. Dit aanbod helpt je met het onderzoeken wie je bent en wat je drijfveren en kwaliteiten zijn om zo te ontdekken hoe de toekomst er voor jou uit kan zien.

Je kunt zonder goedkeuring van je manager[6] kiezen uit het aanbod waar je in beginsel onbeperkt gebruik van kan maken, in redelijkheid. KPN betaalt het Mobiliteitsaanbod.

Voorbeelden van opties uit het Mobiliteitsaanbod zijn:

- Arbeidsmarktscan
  Je kunt een Arbeidsmarktscan aanvragen die je inzicht geeft in je arbeidsmarktpositie binnen en buiten KPN. Onderdeel van de Arbeidsmarktscan is een individueel coachingsgesprek.
- Financieel Inzicht
  Je kunt kiezen voor een advies van een financieel adviseur. Dit geeft je inzicht in je financiële situatie en de financiële gevolgen van de verschillende keuzes die je kunt maken bij het vervolg van je loopbaan.
- KPN Perspectief mobiliteitstraject
  In overleg met je manager kun je gebruik maken van een KPN Perspectief mobiliteitstraject. Dit is een mobiliteitstraject dat KPN Perspectief op maat voor jou samenstelt en met jou uitvoert. Hiermee ondersteunt KPN Perspectief je bij het oriënteren op of het vinden van ander werk buiten KPN.
- Erkenning Verworven Competenties (EVC)
  Met het erkennen van je eerder verworven competenties (EVC) word je werkervaring zichtbaar gemaakt. KPN faciliteert de deelname aan een EVC-traject. EVC is ook op je van toepassing als je als uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.

3. Inzetbaarheidsbudget
   KPN vindt het belangrijk dat je op elk moment zicht heb op je eigen talenten, waar je staat en waar je naar toe wilt. Het mobiliteitsaanbod zoals hierboven beschreven, helpt jou met het richting geven aan waar je je Inzetbaarheidsbudget het beste voor kan inzetten.

   a. Je hebt een Inzetbaarheidsbudget van € 1.500,- per kalenderjaar.

   b. Kom je in dienst bij KPN vóór 1 juli van het kalenderjaar? Dan krijg je het hele budget toegekend.
   Kom je in dienst bij KPN op of na 1 juli van het kalenderjaar? Dan heb je een budget van € 750,- voor dat jaar.

   c. Dit Inzetbaarheidsbudget kun je in het betreffende kalenderjaar besteden aan instrumenten uit KPN Academy die je inzetbaarheid vergroten.

   Kun je de gewenste opleiding volledig uit dit budget financieren?
   Dan heb je geen toestemming van je manager nodig.
   Wil je een opleiding volgen waarvan de kosten hoger zijn dan je Inzetbaarheidsbudget?
   Dan kun je aan je manager toestemming vragen om het deel dat je nodig hebt uit het budget van het lopende kalenderjaar toe te voegen aan het volledige budget van het volgende kalenderjaar.
   Je kunt in dat jaar vervolgens de duurdere opleiding volgen. Je moet deze opleiding dan wel het jaar ervoor hebben geselecteerd en dit ook zo hebben afgesproken met je manager. Je manager kan dit alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

[6] Voor gebruikmaking van het KPN Perspectief mobiliteitstraject geldt dat hiervoor altijd overleg nodig is met je manager.

d. Soms is het mogelijk om extra Inzetbaarheidsbudget te ontvangen. In de tabel hieronder staat dit aangegeven.

Aanleiding	Extra Inzetbaarheidsbudget	Toelichting
Je hebt een opleiding van technische aard geselecteerd.	Maximaal € 1.000,- extra.	- Je bent met je manager overeengekomen deze opleiding te volgen; - De definitie van een opleiding van technische aard vind je op TEAMKPN; - Toekenning van het extra Inzetbaarheidsbudget kan eenmaal per kalenderjaar.

e. Heb je (een deel van) het budget niet gebruikt?
Dan vervalt dit aan het eind van het kalenderjaar of eerder bij beëindiging van je dienstverband.

f. Je mag per kalenderjaar maximaal zestien uur in werktijd besteden aan opleidingen en instrumenten die je volledig betaalt uit je Inzetbaarheidsbudget of als onderdeel van het mobiliteitsaanbod.

Worden jouw (gewone) werktijden vastgesteld in een rooster, dan mag je per kalenderjaar maximaal twintig uur in werktijd besteden aan opleidingen en instrumenten die je volledig betaalt uit je Inzetbaarheidsbudget.

Dit geldt ook voor online- en/of zelfstudieopleidingen en ook als je in deeltijd werkt.
De rest van de tijdsbesteding vindt plaats in eigen tijd. Over de tijdsbesteding maak je afspraken met je manager.

g. Volg je een inzetbaarheidsopleiding of een onderdeel uit het mobiliteitsaanbod die je manager (deels) betaalt, dan maak je afspraken over welk deel van de te besteden tijd in eigen tijd plaatsvindt en welk deel in werktijd.

h. Maak je kosten voor het reizen naar je opleiding?
Dan betaalt KPN die kosten. Zie hiervoor de KPN regels voor vergoedingen op TEAMKPN.

i. KPN zet in op een vernieuwd leeraanbod in KPN Academy. Eind 2026 zullen KPN en vakorganisaties evalueren hoe de overgang naar het nieuwe leeraanbod verloopt. Als de uitkomst van de evaluatie positief is, kun je vanaf dat moment gebruik maken van het leeraanbod zonder budgettaire grenzen[7] en zo 'onbegrensd werken aan KPN vaardigheden'.

[7] Zonder IZB en extra IZB; KPN en vakbonden kunnen dan besluiten om het IZB en extra IZB te laten vervallen.

4. KPN Match
   KPN Match is een intern mobiliteitscentrum van KPN. Dit centrum heeft inzicht in interne (toekomstige) vacatures en kan zo in samenwerking met de organisatieonderdelen interne herplaatsingen mogelijk maken.
   KPN Match beschikt over kwalitatief en kwantitatief voldoende capaciteit, inclusief ondersteunende instrumenten, om je effectief te kunnen begeleiden.

   Meer informatie over de werkwijze van KPN Match en het meest actuele vacatureproces is te vinden op TEAMKPN.

   Interne vacatures-voorrangskandidaten
   Bij het invullen van interne vacatures wordt bij (potentiële) geschiktheid rekening gehouden met je mogelijke voorrangspositie. Je hebt een voorrangspositie in de volgende situaties:
   - bij (beoogd[8]) boventalligheid; of
   - wanneer terugkeer naar de oude functie niet meer mogelijk is als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

   Het maakt daarbij niet uit of je al geschikt bent of potentieel geschikt bent voor de vacature. Potentieel geschikt zijn voor een functie betekent dat je in staat bent om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie. Dit kan eventueel via een opleiding of training.
   KPN beoordeelt of je potentieel geschikt bent.

   Je wordt door een manager aangenomen op de interne vacature als:
   - je (potentieel) geschikt bent;
   - je boventallig bent verklaard; en
   - door toepassing van de voorrangsregels.

   Alleen bij zwaarwegende redenen kan de manager besluiten je niet aan te nemen. Deze zwaarwegende redenen worden onderbouwd en aan zowel jou als de VP HR meegedeeld

   Zijn er meerdere voorrangskandidaten (potentieel) geschikt voor de interne functie?
   Dan heeft degene die het meest geschikt is voor de functie voorrang.

   Ben je voorrangskandidaat, dan heb je recht op een herplaatsingstoelage in de volgende gevallen:
   - als je op een interne functie wordt herplaatst; of
   - als je zelf een andere functie vindt; en
   - die functie is maximaal twee schaalniveaus lager dan het niveau van je huidige functie.

5. KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
   Er is een KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds. Het fonds heeft als doel het bevorderen van bijscholing, omscholing, opleiding en training.

6. Oriëntatiestages
   Wil je onderzoeken of een andere functie voor je geschikt is als vervolgfunctie?
   Rekening houdend met je huidige functie, je mogelijkheden en je wensen kun je maximaal twee weken intern stage lopen in een mogelijk passende vervolgfunctie.
   Met je manager spreek je af dat de stage binnen een periode van twaalf maanden plaatsvindt. Dit kan alleen wanneer jij, je eigen manager en de ontvangende manager daar overeenstemming over hebben.
   De oriëntatiestage geeft je geen recht op een financiële compensatie, zoals bijvoorbeeld genoemd in artikel 3.3 en 3.4.
   Ook ontstaat er geen recht op een functie.

[8] Iedereen die op basis van het besluit van de bestuurder, naar aanleiding van een adviesaanvraag, boventallig zou worden

5.2 Regelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid

KPN wil bevorderen dat zoveel mogelijk medewerkers vitaal, energiek en met plezier kunnen doorwerken, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat is niet voor iedereen haalbaar zonder aanpassingen in functie, werktijden, roosters en/of arbeidsduur. Ook wil KPN medewerkers faciliteren in hun wens om naar het einde van hun loopbaan af te bouwen en meer tijd te besteden aan andere zaken dan werk. In deze paragraaf lees je welke mogelijkheden er zijn en onder welke voorwaarden je hiervan gebruik kunt maken. Samen met je manager bespreek je wat voor jou passend is.

1. Vrijwillige demotie
   Kun je niet meer voldoen aan de eisen die je functie aan je stelt? En/of wil je je duurzame inzetbaarheid bevorderen? In dat geval kun je met je manager afspreken dat je een functie op een lager functieniveau accepteert. Er is dan sprake van vrijwillige demotie.
   Bij vrijwillige demotie word je op de datum dat je begint in je nieuwe functie geplaatst in de salarisschaal die bij die functie hoort. Is je laatst verdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe, lagere salarisschaal? Dan heb je mogelijk recht op een herplaatsingstoelage, zie artikel 3.14.

2. Eindeloopbaanregeling[9]
   Wil je richting het einde van je loopbaan minder werken en zo meer ruimte creëren voor vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en een betere balans tussen werk en privé? Dan kun je gebruikmaken van de KPN Eindeloopbaanregeling.
   Je werkt 80% van je oorspronkelijke wekelijkse arbeidsduur tegen 80% van je salaris, terwijl je pensioenopbouw volledig (100%) behouden blijft. Je eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling wordt alleen berekend over het pensioengevende salaris behorend bij je nieuwe arbeidsduur.

   Deelname is mogelijk als je minimaal 10 jaar onafgebroken in dienst bent bij KPN of een rechtsvoorganger.

   De regeling geldt voor maximaal 36 maanden en kan worden verlengd tot een totale duur van 60 maanden. Hiervoor zet je verplicht een (gedeelte) van je spaarverlof[10] in.

   Je kunt deelnemen vanaf 60 maanden voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
   De regeling loopt tot aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd (of zoveel eerder als jij wilt).

   Meer informatie over de voorwaarden en hoe je deze regeling aanvraagt, vind je binnenkort op TEAMKPN.

[9] De KPN Eindeloopbaanregeling wordt verder uitgewerkt in een regeling en voor implementatie afgestemd met vakorganisaties. Implementatie per 1 april 2026 of zoveel eerder als mogelijk of later als noodzakelijk.
[10] Indien van toepassing.

3. Vitaliteitsregeling[11]
   Kun je richting het einde van je loopbaan niet gezond doorwerken tot aan je AOW-gerechtigde leeftijd zonder (preventieve) aanpassing van je arbeidsduur? Dan kun je gebruikmaken van de KPN Vitaliteitsregeling.
   Deze regeling is alleen toegankelijk op basis van een objectief en onafhankelijk advies van de bedrijfsarts, als uitkomst van het arbeidsomstandighedenspreekuur.

   De regeling kent de volgende varianten[12]:
   - Maximaal 48 maanden: 80% werken – 85% salaris – 100% pensioenopbouw
   - Maximaal 36 maanden: 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw
   - Maximaal 24 maanden: 60% werken – 80% salaris – 100% pensioenopbouw
   - Maximaal 12 maanden: 50% werken – 100% salaris – 100% pensioenopbouw.

   In alle varianten blijft je pensioenopbouw volledig behouden. Je eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling wordt berekend over het pensioengevende salaris behorend bij je oorspronkelijke arbeidsduur.

   In individuele gevallen kan de KPN Vitaliteitsregeling worden gecombineerd met een individuele RVU-uitkering. Dit naar het oordeel van de bedrijfsarts. De medewerker kan dan ook besluiten om direct en uitsluitend te kiezen voor een individuele RVU-uitkering.

   De totale duur van de KPN Vitaliteitsregeling, het aantal maanden RVU-uitkering en verplichte (gedeeltelijke) inzet van spaarverlof[13] bedraagt samen maximaal 60 maanden. Je kunt deelnemen vanaf 60 maanden voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd. De regeling loopt tot aan de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd (of zoveel eerder als jij wilt).

   Meer informatie over de voorwaarden en hoe je deze regeling aanvraagt, vind je binnenkort op TEAMKPN.

5.3 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Je manager bepaalt of Tijd- en plaatsonafhankelijk werken op je afdeling mogelijk is.
Je maakt vervolgens samen met je manager afspraken over de wijze waarop het Tijd- en plaatsonafhankelijk werken in jouw geval kan worden ingevuld.

Er is sprake van Tijd- en plaatsonafhankelijk werken, als het in jouw werk mogelijk is om (in overleg en afstemming met anderen) de tijd én plaats te bepalen. Soms is het alleen mogelijk om de plaats te bepalen: dat noemen we thuiswerken. Je werkt dan bijvoorbeeld volgens een rooster niet op kantoor, maar thuis.

Vind je manager dat Tijd- en plaatsonafhankelijk werken voor jou niet mogelijk is?
Dan zal je manager dat gemotiveerd aan je meedelen.

[11] De KPN Vitaliteitsregeling wordt verder uitgewerkt in een regeling en voor implementatie afgestemd met vakorganisaties. Implementatie per 1 april 2026 of zoveel eerder als mogelijk of later als noodzakelijk.
[12] Een overstap gedurende de looptijd van de regeling van de ene variant naar de andere variant is mogelijk. Dit kan alleen op basis van wijzigende omstandigheden en na een nieuwe beoordeling tijdens een arbeidsomstandighedenspreekuur.
[13] Indien van toepassing

Misschien is het voor je werkzaamheden wèl mogelijk om (onder voorwaarden) thuis te werken.
Bespreek dit met je manager.
Is er sprake van Tijd- en plaatsonafhankelijk werken?
Dan geldt dat het werkaanbod leidend is, zowel voor de tijden waarop je werkt als voor de plaats van werken.
Daarbij worden je werktijden dus niet vastgelegd in een rooster.

Werk je thuis of op een andere locatie dan de KPN-gebouwen?
Dan ben je zelf mede-verantwoordelijk voor goede werkomstandigheden die voldoen aan de wettelijke vereisten die gelden voor arbeidsomstandigheden. Dit geldt ook als je als uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.
Kijk in de KPN Arbocatalogus op TEAM KPN voor informatie en richtlijnen voor gezond en veilig werken. Hier vind je ook meer informatie over Gezond en veilig thuiswerken.



6 Mijn maatschappelijke rol

Bij KPN vinden we het belangrijk dat jij niet alleen op je werk, maar ook in de maatschappij een verschil kunt maken. Daarom ondersteunen we initiatieven zoals mantelzorg, werk als reservist en vrijwilligerswerk. In dit hoofdstuk lees je hoe KPN jou faciliteert om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen, ruimte te maken voor zorgtaken en bij te dragen aan duurzaamheid en inclusie. Zo werken we samen aan een organisatie die midden in de samenleving staat.

6.1 Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd. Het uitgangspunt is meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden.

KPN heeft mantelzorg hoog in het vaandel staan en is een erkend mantelzorgvriendelijke werkgever.
Wil je mantelzorg verlenen, dan bespreek je dat met je manager.

Je kunt de mantelzorg vormgeven door:
- gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg; en/of
- gebruik te maken van de KPN Spaarverlofregeling; en/of
- Tijd- en plaatsonafhankelijk werken, als dat voor jou mogelijk is.

Kun je door je afwezigheid bepaalde werkzaamheden niet uitvoeren?
Je manager zal in dat geval samen met je naar een oplossing zoeken.
Het kan zijn dat er in jouw geval maatwerk nodig is voor het vormgeven van mantelzorg. Je manager kan dan op individueel niveau extra faciliteiten ter beschikking stellen.

6.2 KPN Reservistenregeling

Ben je actief als reservist bij Defensie, heb je je aangemeld of wil je je aanmelden? Dan kun je gebruikmaken van de KPN Reservistenregeling. Met deze regeling ondersteunt KPN medewerkers die zich inzetten voor maatschappelijke veiligheid en flexibiliteit van de Nederlandse Krijgsmacht.

De KPN Reservistenregeling is een bedrijfsregeling, de uitwerking hiervan vind je op TEAMKPN. In de regeling is in ieder geval het volgende opgenomen:

a. Je hebt recht op bijzonder verlof met behoud van salaris voor maximaal tweemaal je individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar. Dit bijzonder verlof is bedoeld voor initiële opleiding, training, oefeningen en theoriedagen, wanneer deze onder werktijd van KPN vallen.
b. Is er sprake van een initiële opleiding van langere duur of langdurige operationele inzet?
   Dan kan het bijzonder verlof met behoud van salaris worden verlengd tot maximaal viermaal je individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar.
c. Bij langdurige operationele inzet is maatwerk mogelijk, bijvoorbeeld een langere periode van onbetaald verlof of tijdelijke verlaging van je arbeidsduur. Je hebt daarna recht op terugkeer in je eigen functie en arbeidsduur bij KPN.
d. Je overlegt altijd met je manager over het opnemen van verlof. Je manager kan een verzoek gemotiveerd afwijzen als er sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang.

6.3 MVO-doelen

KPN wil voorloper zijn op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en streeft naar een combinatie van gezond ondernemerschap en een positieve bijdrage aan mens, maatschappij en milieu. KPN wil haar medewerkers in staat stellen hieraan bij te dragen.

Hoe kun jij hieraan bijdragen?
Je mag in overleg met je manager twee dagdelen per kalenderjaar besteden aan MVO-doelen. Hiervoor hoef je geen verlof op te nemen.

Het gaat om activiteiten ten behoeve van de volgende doelen/organisaties:

- KPN Mooiste Contactfonds;
- NL Doet (individueel of in teamverband);
- Budget- of taalmaatje;
- Bloed- of plasmadonatie.

Wil je stamceldonor worden? Dan vergoedt KPN de registratiekosten van de inschrijving in het donorregister Matchis op declaratiebasis. Word je opgeroepen voor stamceldonatie, dan meld je je ziek bij KPN - voor de dag van donatie en de eventuele herstelperiode - en vermeld je daarbij de reden van ziekmelding.

6.4 Diversiteit en Inclusie

KPN streeft er naar een afspiegeling te zijn van de maatschappij en gelooft erin dat divers samengestelde teams het werken beter en leuker maken. Wij omarmen alle talenten en willen een werkgever zijn waar je volledig jezelf kunt zijn. Zo hebben we doelen gesteld om meer balans tussen mannen en vrouwen te hebben binnen KPN. We bieden verlofregelingen aan voor lgbt+ en/of meeroudergezinnen, de mogelijkheid om Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag in te wisselen voor een andere, voor jou betekenisvolle (religieuze) feest- of gedenkdag en bieden we maatwerk als het gaat om geslachtstransitie. Het Inclusiviteitsbeleid van KPN is er ook op gericht om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt stelt KPN per kalenderjaar minimaal 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen uit de doelgroep van de Wet Banenafspraak.

6.5 Herdenken en vieren, 4 en 5 mei

Tijdens de Nationale Herdenking op 4 mei herdenken we alle oorlogsslachtoffers en zijn we 2 minuten stil.
Op Bevrijdingsdag 5 mei vieren we de bevrijding van Nederland in 1945 en staan we stil bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.
KPN vindt het belangrijk dat medewerkers samen kunnen herdenken en vieren.
KPN nodigt medewerkers uit om op 4 mei om 20:00 uur 2 minuten stil te zijn, ook als zij op dat moment aan het werk zijn. Medewerkers die (buiten lustrumjaren) op 5 mei Bevrijdingsdag willen vieren, kunnen in overleg met hun manager verlof opnemen op deze voor hen betekenisvolle feestdag, volgens de reguliere KPN vakantieverlofregeling.



7 Mijn welzijn, gezondheid en zekerheid

7.1 Welzijn

Welzijn betekent de aanwezigheid van een goede balans in bijvoorbeeld werk en privé. En ook een juiste balans tussen inspanning en ontspanning en de afwezigheid van structurele beperkingen op fysiek, mentaal of emotioneel gebied. Hierdoor ben je beter in staat optimaal te presteren én dit zo lang mogelijk vol te houden. Je vitaal voelen is van belang om je vakmanschap optimaal in de praktijk te kunnen brengen en zo waarde toe te voegen. In het licht van de stijgende pensioenleeftijd een belangrijk thema.

KPN biedt diverse faciliteiten om te werken aan je veiligheid, gezondheid en welzijn. Hierbij is aandacht voor preventie, passende begeleiding en actieve re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Veel maatregelen bij KPN zijn gericht op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid.

Samen met je manager ben je verantwoordelijkheid voor het (juiste) gebruik hiervan. Ook zijn er workshops en trainingen voor zowel medewerkers als managers.
KPN zorgt voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wet- en regelgeving.

Maatwerkafspraken
KPN stimuleert gesprekken tussen jou en je manager over welzijn en welbevinden, zoals past in een volwassen arbeidsverhouding. Hierin is ook ruimte voor het gesprek over stervensbegeleiding, afscheid en rouw(verwerking) en over klachten rondom menstruatie en de (peri- en post)menopauze.

Stervensbegeleiding, afscheid en rouw(verwerking)
- KPN realiseert zich dat het afscheid en verlies van een dierbare zeer ingrijpend is. Dit kan gaan om een partner, een kind, een familielid, maar ook een hele goede vriend of vriendin. De wijze waarop een ieder met deze situatie omgaat kan heel verschillend zijn. Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. KPN wil voorkomen dat rouw bestempeld wordt als of leidt tot ziekte en wil jou voldoende ruimte bieden om afscheid te nemen en het verlies te verwerken op een manier die bij je past.

- Omgaan met afscheid en verlies vraagt om maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen. De ene medewerker heeft behoefte aan een periode van rust, voor de andere medewerker is werk een welkome afleiding en structuur in een moeilijke tijd. De rol van de manager, het team en de collega's is in perioden van afscheid en rouw heel belangrijk. Aanvullend biedt KPN daarbij, waar nodig, professionele hulp en begeleiding in de vorm van laagdrempelige psychologische hulp en bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Je kunt gebruik maken van vijf dagen betaald verlof bij het overlijden van een dierbare. In de voorafgaande periode van stervensbegeleiding en afscheid en de periode van verwerking van het verlies maken jij en je manager zo nodig maatwerkafspraken, waarin vormen van betaalde en onbetaalde Wet Arbeid en Zorg (WAZO) verlofregelingen, vakantie- en compensatieverlof en betaald en onbetaald buitengewoon verlof (gecombineerd) kunnen worden ingezet.

Klachten rondom menstruatie en (peri- en post)menopauze
Het is belangrijk dat deze klachten bespreekbaar zijn op het werk, zodat jij en je manager samen kunnen kijken naar eventuele maatregelen. Hiermee blijf je met deze klachten duurzaam inzetbaar en kan ziekteverzuim worden beperkt of voorkomen.
- Jij en je manager maken zo nodig maatwerkafspraken voor situaties die hierom vragen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om flexibiliteit in werkuren, werkbelasting en werkplek, zoals de mogelijkheid tot flexibele werktijden, van thuiswerken en van extra pauzes.
- KPN biedt daarnaast de mogelijkheid tot een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts, ondersteuning vanuit bedrijfsmaatschappelijk werk en laagdrempelige psychologische hulp.

7.2 Gezondheidscheck

In KPN Academy kun je kiezen voor een Gezondheidscheck. Je kunt dit betalen uit je Inzetbaarheidsbudget. Je doet deze gezondheidscheck thuis en ontvangt een rapport op maat met alle beschikbare interventies.

7.3 Verzuimbegeleiding

Je hebt recht op verzuimbegeleiding.

Op het moment dat er sprake is van verzuim, bevordert KPN je werkhervatting door:
- in een vroeg stadium, als het nodig is, medische specialismen inzetten. Dit gebeurt via de verzuimcoach of de bedrijfsarts;
- het inzetten van een re-integratieadviseur om een re-integratieplek of ander passend werk voor je te zoeken;
- scholingskosten in het kader van je werkhervatting en de bijbehorende reis- en verblijfkosten aan je te vergoeden;
- je bij gebleken geschiktheid voor een vacature voorrang op andere kandidaten te geven. Dit is gelijk aan de voorrang bij boventalligheid op grond van het KPN Sociaal Plan; en/of
- afspraken met je te maken over verlichtende maatregelen in je werk.

KPN kan een deskundige vragen te onderzoeken of je arbeidsongeschikt bent. Je werkt mee aan een dergelijk onderzoek, nadat je hiertoe schriftelijk en gemotiveerd bent verzocht . Het onderzoek wordt uitgevoerd door een door KPN aangewezen geneeskundige.
De geneeskundige deelt vervolgens zijn oordeel met jou en KPN.

Ben je het niet eens met dit oordeel?
Dan kun je bij de bedrijfsarts een second opinion aanvragen en/of bij het UWV een deskundigenoordeel.

Heb je reis- en/of verblijfkosten gemaakt voor het geneeskundig onderzoek?
Dan vergoedt KPN deze kosten. De hoogte van de vergoeding stelt KPN vast op grond van de KPN-regels voor vergoedingen. Deze zijn te vinden op TEAMKPN.

7.4 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Duur en hoogte loondoorbetaling
   Kun je wegens ziekte niet (volledig) je eigen werk doen?
   Dan ben je arbeidsongeschikt en betaalt KPN je loon (deels) door. De bepalingen van artikel 7:629 van het BW en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zijn van toepassing.
   Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken doorbetaling van 70% van:
   - je maandinkomen; en
   - eventuele persoonlijke toeslag(en).

   De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je zou krijgen als je niet ziek was.

   Daar bovenop ontvang je een aanvulling op dezelfde loonelementen tot aan een percentage van:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 26	100%
Week 27 t/m 52	90%
Week 53 t/m 104	75%

   Over opgenomen vakantieverlofdagen heb je recht op 100% loondoorbetaling (zie artikel 4.3).

   Heb je in de periode voorafgaand aan je ziekteverzuim meeruren uitbetaald gekregen? Dan tellen deze mee voor het bepalen van je maandinkomen. 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 twaalf maanden.

2. Opbouw pensioen bij arbeidsongeschiktheid
   Je bouwt pensioen op tijdens de verzuimperiode, alsof je niet ziek bent. KPN berekent echter alleen over je maandsalaris, vakantiegeld en eventuele toelagen de bijdrage aan je pensioen en de eventuele tegemoetkoming als bedoeld in artikel 11.1 (Compensatie pensioenkosten).

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

3. Samenloop met andere uitkeringen
   Ontvang je in de eerste 104 weken van je ziekte ook een sociale uitkering, zoals WAO, WIA of ZW?
   Dan brengt KPN dit in mindering op de loondoorbetaling.

   KPN is niet verplicht je loon door te betalen:
   - als je van KPN een loonsanctie krijgt, bijvoorbeeld omdat je niet meewerkt aan re-integratie;
   - als je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een ander en je om die reden de schade kunt vorderen. Je krijgt van KPN een voorschot op de schadevergoeding die je van die ander krijgt. Dit voorschot is gelijk aan de aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid. De voorwaarde hierbij is dat je de vordering op de schadevergoeding overdraagt aan KPN;
   - als KPN loonschade kan verhalen op een derde en je ondanks een verzoek van KPN niet de benodigde informatie daarover aanlevert; en/of
   - als je weigert een WIA-uitkering of opnieuw een WAO-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.

7.5 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

Voor alle medewerkers heeft KPN collectieve WIA-verzekeringen afgesloten, die je beschermen tegen een deel van de achteruitgang in inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Je bent automatisch verzekerd voor deze WIA-verzekeringen, als je voldoet aan de polisvoorwaarden.

De collectieve WIA-verzekeringen bestaan uit twee arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, de Loondervingsverzekering 35-min en de WGA Hiaatverzekering.

1. Loondervingsverzekering 35-min
   Deze verzekering keert uit als:
   - je bij de WIA-beoordeling 15% tot 35% arbeidsongeschikt bent.

2. WGA Hiaatverzekering
   Deze verzekering keert uit, als:
   - je bij de WIA-beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering; en
   - je een WGA-vervolguitkering van het UWV ontvangt, waarbij het niet lukt om minimaal 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit te verdienen.

KPN houdt de premie in op je loon en betaalt deze aan de verzekeraar.

Deelname aan het arrangement betekent altijd dat beide arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van toepassing zijn.
Wil je niet deelnemen aan deze verzekeringen?
Dan geef je dat uitdrukkelijk aan door het invullen en ondertekenen van een afstandsverklaring.
Uitgebreide informatie over de collectieve WIA-verzekeringen is te vinden op TEAMKPN.

7.6 Collectieve ongevallenverzekering

KPN heeft een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking voor je afgesloten. KPN betaalt deze verzekering.

7.7 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt betaalt KPN het volgende uit:
- het tot en met de dag van overlijden nog niet betaalde maandinkomen; en
- een netto-uitkering ineens van 3 maal je bruto maandinkomen.

KPN betaalt de overlijdensuitkering aan:
- de langstlevende echtgenoot/echtgenote of de geregistreerde partner of degene met je ongehuwd samenleefde, of als deze er niet zijn;
- aan de minderjarige kinderen, of als deze er ook niet zijn;
- aan degene met wie je in gezinsverband leefde en waarbij jij in de kosten van het bestaan voorzag.

Hierbij geldt als aanvulling dat wanneer je ongehuwd samenwoont, je dat wel vooraf schriftelijk aan KPN moet hebben gemeld.

Heb je op basis van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering recht op een overlijdensuitkering?
Dan wordt de uitkering van KPN verminderd met het bedrag van die overlijdensuitkering.

Kreeg je meeruren uitbetaald?
Dan wordt het maandinkomen gebaseerd op het gemiddelde aantal betaalde uren over de drie maanden direct voorafgaand aan je overlijden.



8 Mijn vergoedingen, personeelskorting en KPN FLEX & BOOST

8.1 Vergoedingsregelingen

1. ‘Waar je werkt-vergoeding’ en reiskosten
   KPN kent een bedrijfsregeling voor vergoedingen, de KPN regels voor vergoedingen. Hierin is onder andere de ‘waar je werkt-vergoeding’ opgenomen. Onderdeel hiervan zijn een vaste internetvergoeding per maand en een thuiswerkvergoeding per dag, waarop je volledig thuis hebt gewerkt. Deze internetvergoeding staat los van de bestaande regeling Personeelskorting, zoals in artikel 8.2 is opgenomen.

   Alle werkgerelateerde kilometers voor woon-werk of zakelijke ritten kun je declareren. De hoogte van de vergoeding kun je terugvinden in de KPN regels voor vergoedingen op TEAMKPN.

   Voor medewerkers in 24/7- en/of volcontinudiensten is in de KPN regels voor vergoedingen een aanvullende reiskostenvergoeding opgenomen voor reisbewegingen van en naar kantoor in verband met een late, nacht-, vroege of weekenddienst, waarbij geen of lastig gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer.

   Voor medewerkers met een beperking, die - naar het oordeel van de bedrijfsarts - volledig afhankelijk zijn van eigen vervoer (auto), wordt in de KPN regels voor vergoedingen een aanvullende reiskostenvergoeding[14] opgenomen.

   Per werkdag is ofwel de thuiswerkvergoeding ofwel de reiskostenvergoeding van toepassing. Deze kunnen niet cumuleren.

[14] Per 1 april 2026 of zoveel eerder als mogelijk of zoveel later als noodzakelijk

2. Tegemoetkoming telefoonkosten
   Je manager kan beslissen dat je een tegemoetkoming in de telefoonkosten ontvangt van € 11,- netto per maand. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
   - je hebt geen mobiele werktelefoon;
   - je ontvangt geen andere tegemoetkoming voor telefoonkosten en je voert vanuit huis zakelijke gesprekken met je eigen (vaste of mobiele) telefoon; en
   - je gebruikt de telefoon voor meer dan 10% zakelijk.

8.2 Personeelskorting

Je kunt 50% korting krijgen op een aantal producten en diensten (merken) van KPN, waaronder maximaal één internetabonnement per medewerker.
Over de korting moet belasting worden betaald. Zie voor meer informatie hierover TEAMKPN.

Is de korting niet hoger dan het op TEAMKPN genoemde bedrag?
Dan betaalt KPN de verschuldigde belasting.

Is de korting hoger dan het op TEAMKPN genoemde bedrag?
Dan betaal jij de verschuldigde belasting over het meerdere. Je betaalt dus belasting over het deel van de korting boven het op TEAMKPN genoemde bedrag.
KPN bepaalt steeds voor welke merken, producten en diensten de korting geldt.
Op TEAMKPN vind je een overzicht van:
- de merken, producten en diensten waarvoor korting geldt; en
- de aanvullende voorwaarden die gelden voor deze personeelskorting.

8.3 KPN FLEX & BOOST

Binnen KPN FLEX & BOOST kies jij zelf hoe je je salarispakket wilt vormgeven (FLEX) en/of maak je (fiscaal vriendelijke) keuzes, waar KPN aan bijdraagt (BOOST).
Per 1 januari 2025 kun je de 'bronnen' vakantiegeld (8%) en dertiende maand (8,33% of 3,33% als het KPN Salesplan of KPN Retailplan verplicht op jou van toepassing is) geheel of gedeeltelijk via KPN FLEX & BOOST inzetten voor 'doelen'. Zo biedt KPN FLEX & BOOST jou de mogelijkheid om zelf je arbeidvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij je individuele behoeften en situatie.

Je kunt één of meerdere keuzes maken, tot maximaal de totale waarde van je vakantiegeld en je dertiende maand. Onderstaande keuzes en doelen zijn uitsluitend beschikbaar binnen KPN FLEX & BOOST en hiervoor zijn uitsluitend de bronnen vakantiegeld en dertiende maand in te zetten. Per keuze geldt alleen een maximum inleg als dat hieronder is vermeld. Deze maximumbedragen zijn voor iedereen gelijk, het maakt niet uit of je een voltijdarbeidsduur hebt of in deeltijd werkt.

Op jouw keuzes is de regeling KPN FLEX & BOOST van toepassing en kunnen losse regelingen per doel van toepassing zijn[15]. Je vindt alle regelingen op TEAMKPN.

[15] De regeling KPN FLEX & BOOST en de losse regelingen per doel zullen in de loop van 2026 waar nodig worden aangepast en uitgewerkt.

KPN FLEX & BOOST kent de volgende 'doelen':

FLEX-doelen

A. Uitbetaling vakantiegeld en deel dertiende maand op ander(e) moment(en)
   - Maak je geen keuze, dan wordt jouw vakantiegeld van 8% en 2%-punt van de dertiende maand maandelijks aan je uitbetaald.
   - Je kunt er ook voor kiezen om je vakantiegeld en/of de 2%-punt van je dertiende maand jaarlijks of in andere periodieken uit te laten betalen. Het restant van je dertiende maand (6,33%-punt of 1,33%-punt als het KPN Salesplan of KPN Retailplan verplicht op jou van toepassing is) wordt vervolgens als bedrag ineens in januari van het volgend jaar aan je uitbetaald.

B. Extra inleg KPN Salesplan of KPN Retailplan (Sales en Retail)
   - Ben je medewerker Sales of Retail en werkzaam in een functie waarop KPN Salesplan of KPN Retailplan van toepassing is, dan besteed je verplicht 5%-punt van je dertiende maand (8,33%) aan KPN Salesplan of KPN Retailplan.
   - Vanaf 2026 kun je ervoor kiezen om vrijwillig extra in te leggen in KPN Salesplan (1,33%-punt van je dertiende maand) of KPN Retailplan (vakantiegeld en 3,33%-punt van je dertiende maand). Met deze extra inleg verhoog je de uitbetaling bij on-target-performance (OTP).
   - De uiteindelijke uitkering hangt af van de realisatie op basis van de doelstellingen.
   - Op jouw inleg is de regeling KPN Salesplan of KPN Retailplan (Bijlage 2A en 2B) van toepassing.

C. Aankoop van virtuele KPN aandelen
   - Vanaf 2026 kun je ieder jaar kiezen om deel te nemen aan het KPN virtuele aandelenplan. Je verkrijgt in dat geval een aantal stuks virtuele aandelen ('tranche') tegen een vastgestelde waarde.
   - Deze virtuele aandelen zijn gedurende een periode van twee jaar 'geblokkeerd'. Na twee jaar ontvang je 17,5% extra stuks virtuele aandelen. Het totaal aantal virtuele aandelen per tranche, inclusief het aantal verkregen extra stuks virtuele aandelen over deze tranche, wordt na twee jaar altijd verplicht aan je uitgekeerd tegen de dan vastgestelde waarde. We betalen de geldelijke waarde als bedrag ineens bruto aan je uit.
   - De virtuele KPN aandelen geven geen stemrecht. Er wordt over de virtuele KPN aandelen geen dividend uitgekeerd.
   - Het KPN Virtuele aandelenplan is van toepassing.

D. Extra pensioenpremie[16]
   - Uiterlijk in 2027[17] kun je ervoor kiezen om extra pensioenpremie bij te dragen aan je KPN pensioen in de nieuwe pensioenregeling WTP, tot een maximum van 5%[18] van de pensioengrondslag.

[16] Gedurende de looptijd van deze cao zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld in een regeling.
[17] Of in 2028, afhankelijk van de mogelijkheid voor TKP om het in te regelen.
[18] Voor zover fiscaal toelaatbaar.

BOOST-doelen

A. Aflossing van je studieschuld
   - KPN draagt vanaf 2025 bij aan het aflossen van je studieschuld. Vanaf 2026 kun je per jaar maximaal € 2.000 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan het aflossen van je studieschuld bij DUO.
   - De regeling Aflossing studieschuld is van toepassing.

B. Investering in jouw fysieke en mentale welzijn
   - KPN draagt vanaf 2025 bij aan jouw fysieke en mentale welzijn. Per jaar kun je maximaal € 1.250 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan bijvoorbeeld sportcontributies, een fiets en andere accessoires.
   - De regeling Welzijn is van toepassing.

C. Investering in de verduurzaming van jouw koop- of huurwoning of duurzame eerste koopwoning
   - KPN draagt vanaf 2025 bij aan de verduurzaming van jouw woning. Vanaf 2026 kun je per jaar maximaal € 2.000 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp of isolatie.
   - KPN draagt vanaf 2026 bij aan de 'kosten koper' bij de aankoop van jouw duurzame eerste koopwoning[19], voor zover deze kosten niet aftrekbaar zijn voor de inkomstenbelasting[20].
     Per jaar kun je maximaal € 2.000 bruto besteden, ineens of in termijnen.
   - Per drie jaar kun je maximaal € 5.000 bruto besteden.
   - De regeling Verduurzaming koop- of huurwoning/aankoop duurzame eerste koopwoning is van toepassing.

D. Sparen voor betaald spaarverlof
   - Vanaf 2026 draagt KPN bij aan het sparen voor een periode betaald verlof. Het gespaarde verlof kan worden gebruikt voor meerdere doeleinden, zoals eerder (gedeeltelijk) stoppen met werken aan het einde van de loopbaan, tijdelijk minder werken, betaald sabbatical, (extra verlof voor) mantelzorg, aanvulling op onbetaald langdurend zorgverlof en/of onbetaald ouderschapsverlof.
   - Als je 7,5%-punt van je KPN FLEX & BOOST-budget inlegt, ontvang je één volledige maand betaald verlof.
   - Per vijf jaar kun je sparen voor maximaal drie maanden betaald verlof, tot een maximum van zes maanden totaal gedurende je loopbaan bij KPN. De gespaarde verlofuren kennen geen verjaringstermijn.
   - Op het sparen en opnemen van betaald spaarverlof is de KPN Spaarverlofregeling van toepassing[21].

E. Kosten kinderopvang
   - KPN draagt vanaf 2026 bij aan jouw kosten van kinderopvang. Je kunt per jaar maximaal € 1.000 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan de kosten van dagopvang, voor- en naschoolse opvang en gastouderopvang[22].

[19] In het eerste kwartaal van 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld in een regeling en op TEAMKPN worden gepubliceerd.
[20] Bijvoorbeeld overdrachtsbelasting, notariskosten voor de leveringsakte en kosten voor inschrijving van de akten in het kadaster, makelaarskosten en kosten voor een bouwkundige keuring.
[21] In het eerste half jaar 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld in een regeling en op TEAMKPN worden gepubliceerd.
[22] In het eerste kwartaal van 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld in een regeling en op TEAMKPN worden gepubliceerd.

F. (Privé)gebruik KPN Mobiliteitskaart Openbaar Vervoer
   - Vanaf 2026 kun je er jaarlijks voor kiezen een deel van je FLEX & BOOST-budget in te zetten voor het (privé) gebruik[23] van je KPN Mobiliteitskaart in het Openbaar Vervoer[24].

G. Vakbondscontributie
   - KPN draagt vanaf 2025 bij aan jouw vakbondscontributie. Je kunt jaarlijks je vakbondscontributie uit je FLEX & BOOST-budget betalen.
   - De regeling Vakbondscontributie is van toepassing.

[23] Dit betreft privéreizen en overschrijding van het maximale zakelijk gebruik OV 1e klas met je KPN Mobiliteitskaart.
[24] In het eerste kwartaal van 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld in een regeling en op TEAMKPN worden gepubliceerd. De verwachte ingangsdatum van de regeling is 1 juli 2026, of zoveel eerder als mogelijk of later als noodzakelijk.



9 Mijn pensioen

9.1 Pensioenfonds

Je wordt door KPN aangemeld als deelnemer bij Stichting Pensioenfonds KPN. Deze deelname is verplicht en het actuele pensioenreglement is op je van toepassing.

Je bent geen deelnemer bij Stichting Pensioenfonds KPN wanneer je in dienst bent bij Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

9.2 Pensioengevend salaris

Het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds KPN maakt voor je pensioen verschil tussen vast en variabel pensioengevend salaris.

1. Vast pensioengevend salaris
   De volgende betalingen gelden voor je pensioen als vast pensioengevend salaris:
   - het maandsalaris;
   - het vakantiegeld;
   - de Arbeidsmarkttoelage;
   - de Herplaatsingstoelage; en
   - de Inpassingstoelage.

2. Variabel pensioengevend salaris
   De werktijdentoeslag en in geld uitbetaalde meeruren gelden voor je pensioen als variabel pensioengevend salaris.

3. Maximering van het pensioengevend salaris
   Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks aangepast op basis van de fiscale wet- en regelgeving.

4. Opbouw pensioen
   Over de franchise bouw je geen pensioen op. Ook betaal je er geen premie over, omdat je over dat deel AOW opbouwt. Het bedrag van de franchise wordt jaarlijks aangepast aan de hoogte van de AOW, zoals geregeld in het pensioenreglement.

   Werk je in deeltijd?
   Dan wordt de franchise aangepast aan de omvang van je arbeidsovereenkomst.

9.3 Eigen bijdrage

De kosten voor de pensioenregeling worden gezamenlijk gedragen door jou en KPN.
Je eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling is 7% van het pensioengevend salaris minus de franchise en is voor jouw rekening.
KPN houdt deze bijdrage in op je maandsalaris, vult deze aan met de werkgeversbijdrage en betaalt deze aan de Stichting Pensioenfonds KPN.

Ben je vóór 1 januari 2011 in dienst gekomen bij KPN B.V. (niet KPN Contact of ITS) en sindsdien onafgebroken in dienst geweest?
Dan is je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling geen 7% maar 6% van het pensioengevend salaris minus de franchise.

In artikel 11.1 (Compensatie pensioenkosten) staan alle uitzonderingen genoemd met betrekking tot de eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling.

9.4 Nieuwe pensioenregeling per 1 oktober 2026

KPN en vakorganisaties hebben een nieuwe pensioenregeling afgesproken die voldoet aan alle eisen van de Wet toekomst pensioenen. In het 'ADDENDUM op Hoofdstuk 8 van de KPN cao 2024-2025' is vastgelegd dat de nieuwe pensioenregeling ook op jou van toepassing zal zijn. Dit addendum maakt, met inachtneming van hetgeen daarin is bepaald, onderdeel uit van deze cao en is aangehecht als bijlage (inclusief het transitieplan en daarop gemaakte aanpassingen, verduidelijkingen en uitwerkingen). De beoogde ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 oktober 2026.

In het kader van de nieuwe pensioenregeling wordt de totale pensioenpremie, die in het pensioenreglement op dit moment is vastgesteld op 23%, per 1 oktober 2026 voor de duur van drie jaar en drie maanden verhoogd naar 25% van de pensioengrondslag.
Je eigen bijdrage wordt per 1 oktober 2026 verhoogd met 0,5%-punt van het pensioengevend salaris minus de franchise.
De overige 1,5%-punt van de verhoging van 2%-punt neemt KPN voor haar rekening.
Mocht de nieuwe pensioenregeling pas later ingaan, dan gaat de verhoging van de totale pensioenpremie en de verhoging van jouw eigen bijdrage ook pas later in, namelijk op het moment van ingang van de nieuwe pensioenregeling.

Ben je benieuwd hoe je huidige pensioenregeling eruitziet? In hoofdstuk 1 van het pensioenreglement vind je een korte beschrijving van de geldende pensioenregeling.



10 Bepalingen cao-partijen

10.1 Afwijken van cao

Je manager kan in individuele gevallen in positieve zin afwijken van de afspraken in deze cao. Afwijken is niet toegestaan wanneer in het artikel staat aangegeven dat het artikel een standaardkarakter heeft.

10.2 Naleven cao

Tijdens de looptijd van deze cao zullen KPN en de vakorganisaties er alles aan doen om te zorgen voor arbeidsrust. Zij zorgen ook voor de toepassing van de cao.

10.3 Wijzigingen

Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten KPN kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in deze cao afspreken.

10.4 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 een verandering wenst in de toepassing van een bepaling, zet haar mening op papier en bespreekt dit met de andere partijen. Als zij daar binnen twee maanden niet uit komen, leggen zij hun meningsverschil voor aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. KPN benoemt een lid, de vakorganisaties benoemen een lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen.

10.5 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

KPN betaalt de vakorganisaties die actief hebben bijgedragen aan de arbeidsvoorwaardenvorming bij KPN in 2025 en 2026 een bijdrage over de betreffende periode. KPN betaalt de bijdrage per kalenderjaar. De bijdrage is gelijk aan de hoogte van de bijdrage zoals opgenomen in de AWVN-werkgeversbijdrageregeling.
De bijdrage over 2025 wordt betaald in 2026 en is € 24,10. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal medewerkers in dienst bij KPN in 2025.
De bijdrage over 2026 wordt betaald in 2027 en is € 24,82. Dit bedrag wordt naar rato van de looptijd van deze cao in 2027 berekend en vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal medewerkers in dienst bij KPN B.V. in 2026.

10.6 Faciliteiten vakbondswerk

Ben je actief lid van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen KPN?
Je kunt dan in overleg met je manager een gedeelte van je werktijd besteden aan vakbondsactiviteiten.
Voorwaarde is wel dat het vakbondswerk met je werk te combineren is.

10.7 Stagevergoeding

KPN voert een actief stagebeleid. Stagiairs zijn werkzaam op basis van een stageovereenkomst. De bruto stagevergoeding bedraagt bij KPN € 600 per maand bij een voltijd stage. Deze vergoeding geldt zowel voor een MBO, HBO als voor een WO stage.

10.8 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 over de opvang van personele consequenties bij reorganisaties. Deze zijn vermeld in deze cao en het KPN Sociaal Plan. KPN informeert de vakorganisaties over de reorganisatieadviestrajecten binnen KPN waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, de gemoeide aantallen en de overwegingen door middel van het toezenden van de adviesaanvra(a)g(en) en een mondelinge toelichting daarop in het geval vakorganisaties om die toelichting verzoeken.
Daarmee wordt voldaan aan de verplichting tot overleg en raadpleging zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Gelet op de in het KPN Sociaal Plan gemaakte afspraken zien de vakorganisaties overeenkomstig artikel 5.a eerste lid Wet Melding Collectief Ontslag af van de wachttermijn, tenzij zij zich expliciet op de wachttermijn beroepen naar aanleiding van het toezenden van de informatie over de reorganisatieadviestrajecten.

10.9 Samenwerkingsverbanden

Overweegt KPN een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015?
Dan betrekt KPN de sociale gevolgen bij het nemen van dit besluit.
KPN informeert in verband hiermee, zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties, de OR en de medewerkers over de overwogen maatregelen. KPN bespreekt de gevolgen van zo'n fusie en de overwogen maatregelen met de vakorganisaties en de OR.

10.10 Overdracht van werkzaamheden

Het kan gebeuren dat KPN je werkzaamheden overdraagt aan een andere werkgever. Als in dat geval de Wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt het volgende:

- je komt automatisch in dienst bij de nieuwe werkgever;
- het aantal KPN-dienstjaren blijft in stand;
- het soort arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd of onbepaalde tijd) blijft hetzelfde;
- vaak geldt vanaf het moment van overgang het arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever; en
- KPN maakt in deze situatie overgangsafspraken met de vakorganisaties waarbij het uitgangspunt is dat het arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever op het moment van de overgang gelijkwaardig is aan je arbeidsvoorwaardenpakket bij KPN.



11 Overgangs-bepalingen

11.1 Compensatie pensioenkosten

1. Compensatie kosten pensioenregeling 1 januari 2011
   Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een persoonlijke brutotoeslag.
   Deze persoonlijke toeslag is een tegemoetkoming voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2011.
   Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je:
   - voor 1 januari 2011 als werknemer onder de KPN CAO 2010 viel;
   - op 31 december 2010 niet in dienst was van KPN Contact B.V.; en
   - sindsdien onafgebroken in dienst bent geweest.

2. Compensatie kosten pensioenregeling 1 juli 2010
   Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een persoonlijke brutotoeslag.
   Deze persoonlijke toeslag is een tegemoetkoming voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010.
   Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je:
   - op 30 juni 2010 als werknemer onder de KPN CAO 2008-2009 viel; en
   - sindsdien onafgebroken in dienst bent geweest.

3. Compensatie kosten pensioenregeling 1 januari 2015
   Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een nominale persoonlijke brutotoeslag.
   Deze maandelijkse nominale toeslag is een compensatie voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2015 ten opzichte van de kosten van 31 december 2014.
   Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je op 31 december 2014 in dienst was van KPN Contact B.V..
   De berekening van de compensatie is 50% van het verschil tussen:
   - de bijdrage op 31 december 2014;
     Dit is het gemiddelde van het leeftijdscohort dat op die datum van toepassing is en het eerst daaropvolgende leeftijdscohort. Steeds inclusief de (forfaitair bepaalde) premie voor ANW-aanvulling, waarbij het niet uitmaakt of deze premie daadwerkelijk verschuldigd is of niet; en
   - de bijdrage op 1 januari 2015.

11.2 Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel

De Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel is voor:
- medewerkers die voorheen werkzaam waren bij Getronics PinkRoccade en in dienst zijn getreden van Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.; en
- voor wie afwijkende afspraken zijn gemaakt ten aanzien van deelname aan de ABP-pensioenregeling met de van tijd tot tijd geldende voorwaarden ten aanzien van eigen bijdrage en franchise. In het verlengde hiervan is ook het in deze cao genoemde WIA-arrangement niet van toepassing.

11.3 Aanvullende pensioenopbouw

Als je op grond van de KPN CAO 2020-2021 viel onder de doelgroep van Bijlage 6 of 9, dan heb je recht op een halve pensioenopbouw tot aan je 65e jaar. Deze halve opbouw geldt alleen als je op de vertrekdatum genoemd in die cao 2020 – 2021 met pensioen gaat (of daarna) tot aan maximaal 40 deelnemingsjaren voor je pensioen.



12 Definities

COR	De centrale ondernemingsraad.
Deeltijdmedewerker	De medewerker die in zijn arbeidsovereenkomst minder contracturen heeft afgesproken dan de voltijd arbeidsduur per week.
Extra uren	De werkzaamheden die je op verzoek van je manager incidenteel verricht, waarbij je meer werkt dan je contracturen. Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is er sprake van extra uren als je meer moet werken dan je roosteruren in die week.
Functie	De door je manager aan jou opgedragen werkzaamheden, waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.
Herplaatsingstoelage	Een toelage die geldt: - bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging of een (her)indeling van je werkpakket op grond van artikel 3.25 lid 4; - als je (beoogd) boventallig bent en je wordt aangenomen op een functie in een lagere schaal (artikel 3.14); - conform artikel 8.1 van het KPN Sociaal Plan.
Inpassingstoelage	Een toelage die van toepassing is op grond van overgangsafspraken in verband met harmonisatie (insourcing en/of overgang van onderneming).
Jaarurensystematiek (JUS)	Een rooster voor specifieke groepen medewerkers waarbij gedurende het (kalender)jaar sprake is van een variabele arbeidsduur per week. Je salaris wordt daarbij gebaseerd op de voor jou geldende contractuele arbeidsduur per week.

KPN Sociaal Plan	KPN Sociaal Plan 2026-2027
Maandinkomen	Het maandsalaris met vakantiegeld, dertiende maand en de toelagen. Toeslagen zijn geen onderdeel van het maandinkomen.
Maandsalaris	Het voor jou vastgestelde salarisbedrag in de salarisschaal. Is je salarisbedrag hoger dan het normsalaris? Dan behoort het stukje salaris boven het normsalaris ook tot het maandsalaris.
Medewerker	Degene die: - in dienst is bij KPN B.V. of Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.; - in Nederland werkt; en - is ingedeeld in salarisschaal 4 t/m 13. Je bent in ieder geval geen medewerker volgens deze cao als je: - een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of een duale leerroute volgt.
Meerwerk	De tijd waarin je als deeltijdmedewerker op verzoek van je manager incidenteel meer werkt. Hierbij werk je meer dan de afgesproken contracturen volgens je arbeidsovereenkomst, maar niet meer dan de voltijdarbeidsduur.
Nieuwe Pensioenregeling	KPN en Vakbonden hebben een nieuwe pensioenregeling afgesproken die voldoet aan alle eisen van de Wet toekomst pensioenen. De beoogde ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling is 1 oktober 2026. De nieuwe Pensioenregeling heeft een looptijd van 3 jaar en 3 maanden.
Normsalaris	Het salarisbedrag dat je binnen je salarisschaal maximaal kunt bereiken.
OR	De ondernemingsraad.
Overwerk	De werkzaamheden die je op verzoek van je manager incidenteel verricht, waarbij je meer werkt dan de voltijdarbeidsduur. Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is er sprake van overwerk als je meer moet werken dan je roosteruren in die week.
Partner	Met partner bedoelt KPN: - je echtgenoot of echtgenote; - de persoon met wie je een geregistreerd partnerschap hebt; of - de persoon met wie je samenwoont.
Pauze	Een aaneengesloten periode van minimaal vijftien minuten waarin je niet werkt.
RSP	Relatieve Salarispositie. Je salaris gedeeld door het normsalaris maal 100%.

Roulerend rooster	Een schema waarin steeds voor een bepaalde periode is vastgelegd op welke (wisselende) dagen en (wisselende) tijdstippen je dienst begint, onderbroken wordt of eindigt.
Salaris	Het voor jou vastgestelde maandsalaris.
Salaris per uur	Het maandsalaris gedeeld door 174.
Stand-by-dienst	De tijd waarin je buiten de voor jou en/of je collega's van je bedrijfsonderdeel vastgestelde werktijden beschikbaar moet zijn om op afroep en op korte termijn onverwachte werkzaamheden te verrichten.
TEAMKPN	Het intranet van KPN. Hier vind je nieuwsberichten, achtergrondinformatie en uitleg over de organisatie KPN.
Vakorganisaties	De vakorganisaties met wie deze cao is afgesloten: - FNV; - Qlix; - CNV; en - De Unie.
Voltijdarbeidsduur	Het aantal te werken uur per week voor een voltijdmedewerker. De voltijdarbeidsduur is 40 uur per week.
Werkgever	KPN B.V. en Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.
Werktijd	De tijd tussen de vastgestelde begin- en eindtijd van je werkzaamheden.



Bijlage 1 KPN Salaristabel

Salaristabel op 1 januari 2026

KPN Salaristabel	1 januari 2026			
schaal	**beginsalaris**	**normsalaris**	**uurloon beginsalaris**	**uurloon normsalaris**
4	€ 2.670	€ 3.710	€ 15,34	€ 21,32
5	€ 2.833	€ 3.914	€ 16,28	€ 22,49
6	€ 3.000	€ 4.168	€ 17,24	€ 23,95
7	€ 3.333	€ 4.588	€ 19,16	€ 26,37
8	€ 3.609	€ 5.116	€ 20,74	€ 29,40
9	€ 3.936	€ 5.809	€ 22,62	€ 33,39
10	€ 4.499	€ 6.582	€ 25,86	€ 37,83
11	€ 5.038	€ 7.575	€ 28,95	€ 43,53
12	€ 5.742	€ 8.865	€ 33,00	€ 50,95
13	€ 6.576	€ 10.389	€ 37,79	€ 59,71

Salaristabel op 1 februari 2026 na de eerste collectieve verhoging van 2026

KPN Salaristabel	1 februari 2026			
schaal	**beginsalaris**	**normsalaris**	**uurloon beginsalaris**	**uurloon normsalaris**
4	€ 2.784	€ 3.822	€ 16,00	€ 21,97
5	€ 2.918	€ 4.032	€ 16,77	€ 23,17
6	€ 3.090	€ 4.294	€ 17,76	€ 24,68
7	€ 3.433	€ 4.726	€ 19,73	€ 27,16
8	€ 3.718	€ 5.270	€ 21,37	€ 30,29
9	€ 4.055	€ 5.984	€ 23,30	€ 34,39
10	€ 4.634	€ 6.780	€ 26,63	€ 38,97
11	€ 5.190	€ 7.803	€ 29,83	€ 44,84
12	€ 5.915	€ 9.131	€ 33,99	€ 52,48
13	€ 6.774	€ 10.701	€ 38,93	€ 61,50

Salaristabel op 1 oktober 2026 na de tweede collectieve verhoging van 2026

KPN Salaristabel	1 oktober 2026			
schaal	**beginsalaris**	**normsalaris**	**uurloon beginsalaris**	**uurloon normsalaris**
4	€ 2.798	€ 3.842	€ 16,08	€ 22,08
5	€ 2.933	€ 4.053	€ 16,86	€ 23,29
6	€ 3.106	€ 4.316	€ 17,85	€ 24,80
7	€ 3.451	€ 4.750	€ 19,83	€ 27,30
8	€ 3.737	€ 5.297	€ 21,48	€ 30,44
9	€ 4.076	€ 6.014	€ 23,43	€ 34,56
10	€ 4.658	€ 6.814	€ 26,77	€ 39,16
11	€ 5.216	€ 7.843	€ 29,98	€ 45,07
12	€ 5.945	€ 9.177	€ 34,17	€ 52,74
13	€ 6.808	€ 10.755	€ 39,13	€ 61,81

Salaristabel op 1 januari 2027 na de collectieve verhoging van 2027

KPN Salaristabel	**1 januari 2027**			
schaal	**beginsalaris**	**normsalaris**	**uurloon beginsalaris**	**uurloon normsalaris**
4	€ 2.840	€ 3.900	€ 16,32	€ 22,41
5	€ 2.977	€ 4.114	€ 17,11	€ 23,64
6	€ 3.153	€ 4.381	€ 18,12	€ 25,18
7	€ 3.503	€ 4.822	€ 20,13	€ 27,71
8	€ 3.794	€ 5.377	€ 21,80	€ 30,90
9	€ 4.138	€ 6.105	€ 23,78	€ 35,09
10	€ 4.728	€ 6.917	€ 27,17	€ 39,75
11	€ 5.295	€ 7.961	€ 30,43	€ 45,75
12	€ 6.035	€ 9.315	€ 34,68	€ 53,53
13	€ 6.911	€ 10.917	€ 39,72	€ 62,74

Maandsalarissen voltijd in euro's.
Bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.



Bijlage 2A KPN Salesplan

1. KPN Salesplan: voor wie?
   Ben je werkzaam in een functie waarop het KPN Salesplan van toepassing is, dan is de regeling KPN Salesplan op je van toepassing en neem je verplicht hieraan deel.

2. Wat is KPN Salesplan?
   KPN Salesplan is een vorm van beloning die gebaseerd is op (bepaalde) targets. Heb je je targets behaald, dan presteer je 'on target' en krijg je een percentage van je feitelijk salaris uitbetaald. Presteer je 'on target' dan is er sprake van een zogenaamde on-target-perfomance (OTP).

   KPN stelt vast welk percentage van je feitelijk salaris geldt bij OTP. Voor KPN Salesplan is dit 32,5%. Hiervoor geldt, dat je hiervan zelf 5%-punt verplicht inlegt vanuit de dertiende maand (artikel 3.9). Op basis van vrijwilligheid kun je dit percentage verhogen door een extra inleg in KPN FLEX & BOOST. Je minimale extra inleg bedraagt 1,0%.
   Je maximale inleg bedraagt 1,33%.

   Onder je feitelijk salaris wordt in deze regeling verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage. Ontvang je vanwege langdurige (gedeeltelijke) ziekte of (gedeeltelijk) (on)betaald verlof een lager of geen maandsalaris? Dan geldt dat aangepaste maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage als je feitelijk salaris.

3. Vaststellen uitvoeringsrichtlijnen en targetsetting
   KPN voert met de OR overleg over de uitvoeringsrichtlijnen en de targetsetting. KPN stelt deze vast.

   KPN stelt vooraf een minimum voor de te behalen targets vast. Dit minimum moet je halen om in aanmerking te komen voor de beloning.
   Heb je de targets die gelden voor OTP niet volledig gerealiseerd (maar wel boven het hiervoor benoemde minimum) of heb je de targets overschreden? Dan is de KPN Salesplan beloning conform de regels die vastgelegd zijn in de Groundrules Salesplan en die in overleg met de OR zijn vastgesteld.

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

5. KPN Salesplan in bijzondere situaties
   a. Kun je 6 weken of korter niet (volledig) werken als gevolg van ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of om een andere reden? Dan ontvang je de KPN Salesplanbeloning die is gebaseerd op de doorwerking van de realisatie van jouw targets uit je persoonlijke klanten- of productgroep.

      Kun je langer dan 6 weken niet (volledig) werken? Dan geldt maatwerk. KPN beoordeelt of jouw targets en jouw realisatiescore worden aangepast en stelt de KPN Salesplan-beloning op basis hiervan vast.

   b. Is er sprake van wisseling van functie of verkoopgebied of eindigt je arbeidsovereenkomst?
      Dan stelt KPN de KPN Salesplan-beloning vast naar verhouding van de tijd dat je in de functie of in het verkoopgebied hebt gewerkt, of geldt maatwerk.

6. Overige bepalingen
   Als je recht hebt op KPN Salesplan-beloning, kom je niet in aanmerking voor de volgende toeslagen en/of vergoedingen:
   - werktijdentoeslag;
   - vergoeding van overwerk en extra uren;
   - vergoeding voor stand-by-dienst;
   - jaarurensystematiek (JUS);
   - toeslag voor wachttijd; en
   - toeslag voor mobiel werkenden.

   Er gelden uitvoeringsrichtlijnen voor KPN Salesplan en KPN en/of je manager informeert je hierover. Je houdt je aan de instructies over KPN Salesplan die KPN je geeft. KPN kan een disciplinaire maatregel nemen als je deze regels niet naleeft, zie artikel 2.6. Naast de maatregelen die hierin zijn genoemd, kan KPN ook kiezen voor de volgende disciplinaire maatregelen:
   - het geheel of gedeeltelijk niet uitbetalen van de KPN Salesplan-beloning. KPN bepaalt op basis van de geconstateerde feiten welk percentage niet wordt uitbetaald;
   - en/of schorsing van de werking van KPN Salesplan gedurende een bepaalde periode (tijdelijke stopzetting). KPN bepaalt op basis van de geconstateerde feiten de duur van de periode van stopzetting.

   KPN kan altijd de KPN Salesplan-beloning corrigeren als na vaststelling van de beloning blijkt dat de resultaten, op basis waarvan de beloning is vastgesteld, onjuist zijn.
   Is de KPN Salesplan-beloning op het moment van de correctie al uitbetaald? Dan moet je het teveel (onverschuldigd) betaalde terugbetalen aan KPN.

7. Extra inleg KPN Salesplan en in- uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar
   Treed je gedurende het kalenderjaar in dienst? Dan kun je dat jaar niet kiezen om het percentage bij on-target-performance (OTP) vrijwillig te verhogen in KPN FLEX & BOOST.

   Treed je gedurende het kalenderjaar uit dienst? Dan draaien we de vrijwillige verhoging van het percentage bij on-target-performance (OTP) in KPN FLEX & BOOST terug. De waarde van jouw bruto inleg betalen we als bedrag ineens uiterlijk een maand na uitdiensttreding bruto aan jou uit.

8. Mogelijke aanpassingen KPN Salesplan
   KPN wil mogelijk per 1 januari 2027 aanpassingen doen in de bepalingen van het KPN Salesplan.
   Het gaat dan om (een combinatie van) doelgroepen en On Target Performance (OTP) percentages.
   In dat geval zal KPN in 2026 in gesprek gaan met de vakorganisaties om hier nadere afspraken over te maken.
   KPN en vakorganisaties zullen ook in overleg treden over de vraag hoe eventueel te maken afspraken dan te implementeren na overleg van de vakorganisaties met leden/medewerkers bij de Salesorganisatie en vervolgens onderdeel te laten zijn van de CAO.

9. Schema KPN Salesplan - OTP en uitbetaling
   In onderstaande tabel is in schema weergegeven wat van toepassing is bij wijziging van functie en in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar.

Tabel: schema KPN Salesplan - OTP en uitbetaling

Situatie	OTP basis	Inleg 13e maand	Extra inleg	Grondslag	Afrekening
Gehele jaar in dienst	27,5%	5%	Max. 1,33%	12 maanden	April volgend jaar[25]
Tussentijds van Sales-functie naar Sales-functie	27,5%	5%	Keuze blijft voor gehele jaar staan	12 maanden	April volgend jaar
Tussentijds in dienst	27,5%	5%	Niet mogelijk gedurende het jaar	Naar rato aantal maanden in dienst	April volgend jaar
Tussentijds van niet-Salesfunctie naar Salesfunctie	27,5%	5%[26]	Niet mogelijk gedurende het jaar	Naar rato aantal maanden in Salesfunctie	April volgend jaar
Tussentijds uit dienst	27,5%	5%	Wordt teruggedraaid en als bruto loon uitbetaald	Naar rato aantal maanden in dienst	Extra inleg maand na uitdiensttreding, basisregeling uiterlijk in april volgend jaar
Tussentijds van Salesfunctie naar niet-Salesfunctie	27,5%	5%	Wordt teruggedraaid en als bruto loon uitbetaald	Naar rato aantal maanden in Salesfunctie	Extra inleg maand volgend na overgang, basisregeling uiterlijk in april volgend jaar

[25] April van het jaar volgend op het kalenderjaar waar het KPN Salesplan betrekking op heeft.
[26] Als je minder dan 5% van de dertiende maand beschikbaar hebt voor verplichte inleg, draaien we jouw eerdere keuzes terug.



Bijlage 2B KPN Retailplan

1. KPN Retailplan: voor wie?
   Ben je werkzaam in een functie waarop het KPN Retailplan van toepassing is, dan is de regeling KPN Retailplan op je van toepassing en neem je verplicht deel.

2. Wat is KPN Retailplan?
   KPN Retail plan is een vorm van beloning die gebaseerd is op (bepaalde) targets. Heb je je targets behaald, dan presteer je 'on target' en krijg je een percentage van je feitelijk salaris uitbetaald.
   Presteer je 'on target' dan is er sprake van een zogenaamde on-target-perfomance (OTP). KPN stelt vast welk percentage van je feitelijk salaris geldt bij OTP. Voor KPN Retailplan is dit 5%. Hiervoor geldt, dat je hiervan zelf 5%-punt verplicht inlegt vanuit de dertiende maand (artikel 3.9). Op basis van vrijwilligheid kun je dit percentage verhogen door een extra inleg in KPN FLEX & BOOST. Je minimale extra inleg bedraagt 1,0%. Je maximale inleg bedraagt 11,33%.

   Onder je feitelijk salaris wordt in deze regeling verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage. Ontvang je vanwege langdurige (gedeeltelijke) ziekte of (gedeeltelijk) (on)betaald verlof een lager of geen maandsalaris? Dan geldt dat aangepaste maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage als je feitelijk salaris.

3. Vaststellen uitvoeringsrichtlijnen en targetsetting
   KPN voert met de OR overleg over de uitvoeringsrichtlijnen en de targetsetting. KPN stelt deze vast.

   KPN stelt vooraf een minimum voor de te behalen targets vast. Dit minimum moet je halen om in aanmerking te komen voor de beloning.
   Heb je de targets die gelden voor OTP niet volledig gerealiseerd (maar wel boven het hiervoor benoemde minimum) of heb je de targets overschreden? Dan is de KPN Retailplan-beloning conform de regels die vastgelegd zijn in de Groundrules Retailplan en in overleg met de OR zijn vastgesteld.

4. KPN Retailplan en Pensioen
   Je bouwt geen pensioen op over de KPN Retail beloning.

5. KPN Retailplan in bijzondere situaties
   a. Kun je niet (volledig) werken als gevolg van ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of om een andere reden? Dan ontvang je de KPN Retailplan-beloning die je collega's ontvangen in dezelfde winkel.
   b. Is er sprake van wisseling van functie of verkoopgebied of eindigt je arbeidsovereenkomst? Dan stelt KPN de KPN Retailplan-beloning vast naar verhouding van de tijd dat je in de functie of in het verkoopgebied hebt gewerkt, of geldt maatwerk.

6. Overige bepalingen
   Er gelden uitvoeringsrichtlijnen in verband met het KPN Retailplan en KPN en/of je manager informeert je hierover. Je houdt je aan de instructies over KPN Retailplan die KPN je geeft. KPN kan een disciplinaire maatregel nemen als je deze regels niet naleeft, zie artikel 2.6. Naast de maatregelen die hierin zijn genoemd, kan KPN ook kiezen voor de volgende disciplinaire maatregelen:
   - het geheel of gedeeltelijk niet uitbetalen van de KPN Salesplan-beloning. KPN bepaalt op basis van de geconstateerde feiten welk percentage niet wordt uitbetaald;
   - en/of schorsing van de werking van KPN Salesplan gedurende een bepaalde periode (tijdelijke stopzetting). KPN bepaalt op basis van de geconstateerde feiten de duur van de periode van stopzetting.

   KPN kan altijd de KPN Retailplan-beloning corrigeren als na vaststelling van de beloning blijkt dat de resultaten, op basis waarvan de beloning is vastgesteld, onjuist zijn.

   Is de KPN Retailplan-beloning op het moment van de correctie al uitbetaald? Dan moet je het teveel (onverschuldigd) betaalde terugbetalen aan KPN.

7. Extra inleg KPN Retailplan en in- uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar
   Treed je gedurende het kalenderjaar in dienst? Dan kun je dat jaar niet kiezen om het percentage bij on-target-performance (OTP) vrijwillig te verhogen in KPN FLEX & BOOST.

   Treed je gedurende het kalenderjaar uit dienst? Dan blijft jouw keuze van kracht tot en met je maand van uitdiensttreding.

8. Schema KPN Retailplan - OTP en uitbetaling
   In onderstaande tabel is in schema weergegeven wat van toepassing is bij wijziging van functie en in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar.

Tabel: schema KPN Retailplan - OTP en uitbetaling

Situatie	OTP basis	Inleg 13e maand	Extra inleg	Grondslag	Afrekening
Gehele jaar in dienst	0%	5%	Max. 11,33%	Maand	Twee maanden achteraf
Tussentijds van Retailfunctie naar Retailfunctie	0%	5%	Keuze blijft voor gehele jaar staan	Maand	Twee maanden achteraf
Tussentijds in dienst	0%	5%	Niet mogelijk gedurende het jaar	Maand	Twee maanden achteraf
Tussentijds van niet-Retailfunctie naar Retailfunctie	0%	5%[27]	Niet mogelijk gedurende het jaar	Maand	Twee maanden achteraf
Tussentijds uit dienst	0%	5%	Blijft gelden tot uitdiensttreding	Maand	Twee maanden achteraf
Tussentijds van Retailfunctie naar niet-Retailfunctie	0%	5%	Blijft gelden tot maand van overgang	Maand	Twee maanden achteraf

[27] Als je minder dan 5% van de dertiende maand beschikbaar hebt voor verplichte inleg, draaien we jouw eerdere keuzes terug.

Disclaimer
Bij het samenstellen van dit document is de grootste zorg besteed aan de juistheid van de hierin opgenomen informatie. KPN kan echter niet verantwoordelijk worden gehouden voor eventuele onjuiste informatie verstrekt via dit document.

Copyright
Niets uit dit document mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van KPN verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, offset, fotokopie of microfilm of in enige digitale, elektronische, optische of andere vorm of (en dit geldt zo nodig in aanvulling op het auteursrecht) gereproduceerd worden ten behoeve van een onderneming, organisatie of instelling of voor eigen oefening, studie of gebruik.

Wijzigingen en zetfouten voorbehouden.

AD-21940/03-26/KRE