

Inhoudsopgave

1	Mijn cao	4
1.1	Cao-partijen	4
1.2	Werkings sfeer	4
1.3	Looptijd en inwerkingtreding	4
2	Mijn arbeidsrelatie	5
2.1	Arbeidsovereenkomst	5
2.2	Proeftijd	5
2.3	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid	5
2.4	Einde van de arbeidsovereenkomst	7
2.5	Mijn rechten en plichten	7
2.6	Disciplinaire maatregelen	8
2.7	Meewerken aan onderzoeken	9
2.8	Intellectuele eigendomsrechten	9
3	Mijn functie en beloning	11
3.1	Algemeen	11
3.2	Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen	11
3.3	Overgang naar een functie in dezelfde salarisschaal	11
3.4	Plaatsing in een hogere salarisschaal	12
3.5	Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal	12
3.6.1	Eerste collectieve verhoging in 2026	12
3.6.2	Individuele salarisverhoging in 2026	12
3.6.3	Eenmalige uitkering per 1 juli 2026	13
3.6.4	Tweede collectieve verhoging in 2026	13
3.6.5	Collectieve verhoging in 2027	13
3.6.6	Individuele salarisverhoging in 2027	13
3.7	Uitbetaling maandsalaris	14
3.8	Vakantiegeld	14
3.9	Dertiende maand	14
3.10	KPN Salesplan en KPN Retailplan	15
3.11	Toelagen en toeslagen	15
3.12	Arbeidsmarkttoelage	16
3.13	Inpassingstoelage	16
3.14	Herplaatsingstoelage	16
3.15	Werktijdentoeslag	17
3.16	Meerwerk - tot 1 juli 2026	18
3.17	Overwerk - tot 1 juli 2026	19
3.18	Extra uren - vanaf 1 juli 2026	19

3.19	Stand-by dienst	20
3.20	Jaarurensystematiek (JUS)	21
3.20	Vakantiegeld en toeslagen	23
3.21	Wachttijd	23
3.22	Reistijd mobiel werkenden	24
3.23	Jubileumgratificatie	24
3.24	KPN CAO-functiehuis	24
4	Mijn tijd	26
4.1	Arbeidsduur	26
4.2	Werkschema	26
4.3	Vakantie	29
4.4	Verlof	29
5	Mijn duurzame inzetbaarheid	33
5.1	Faciliteiten	33
5.2	Regelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid	36
5.3	Tijd- en plaatsafhankelijk werken	38
6	Mijn maatschappelijke rol	39
6.1	Mantelzorg	39
6.2	KPN Reservistenregeling	39
6.3	MVO-doelen	39
6.4	Diversiteit en Inclusie	40
6.5	Herdenken en vieren, 4 en 5 mei	40
7	Mijn welzijn, gezondheid en zekerheid	41
7.1	Welzijn	41
7.2	Gezondheidscheck	42
7.3	Verzuimbegeleiding	42
7.4	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	42
7.5	Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid	43
7.6	Collectieve ongevallenverzekering	44
7.7	Overlijdensuitkering	44
8	Mijn vergoedingen, personeelskorting en KPN FLEX & BOOST	45
8.1	Vergoedingsregelingen	45
8.2	Personeelskorting	45
8.3	KPN FLEX & BOOST	46
9	Mijn pensioen	49
9.1	Pensioenfonds	49
9.2	Pensioengevend salaris	49
9.3	Eigen bijdrage	49
9.4	Nieuwe pensioenregeling per 1 oktober 2026	50

10	Bepalingen cao-partijen	51
10.1	Afwijken van cao	51
10.2	Naleven cao	51
10.3	Wijzigingen	51
10.4	Geschillenregeling	51
10.5	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties	51
10.6	Faciliteiten vakbondswerk	51
10.7	Stagevergoeding	51
10.8	Reorganisatie	52
10.9	Samenwerkingsverbanden	52
10.10	Overdracht van werkzaamheden	52
11	Overgangsbepalingen	53
11.1	Compensatie pensioenkosten	53
11.2	Overgangsregeling Getronics PinkRocade Overheidspersoneel	53
11.3	Aanvullende pensioenopbouw	53
12	Definities	54
Bijlage 1 - KPN Salaristabel		57
Bijlage 2A - KPN Salesplan		59
Bijlage 2B - KPN Retailplan		61

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 PinkRocade 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 PinkRocade 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 verslechtingen 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 onderbreking¹. Dus is er vanaf dat moment sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, ongeacht of zij tussentijds zijn onderbroken en ongeacht de duur van de onderbreking².

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

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.

uitzendkracht werkzaam was bij KPN, inclusief eventuele onderbrekingen, mee als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd³.

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.

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

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.

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 afwijzen⁴.

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

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 geaccrediteerde 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-learning 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.

- 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.

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

- 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

- 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.
- Je informeert KPN onmiddellijk als een bestuursorgaan je benadert in verband met een verzoek en/of onderzoek dat KPN aangaat.
- Het kan zijn dat KPN op eigen initiatief intern onderzoek doet. Je bent ook dan verplicht om mee te werken als KPN dat vraagt.
- 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.
- 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.
- 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 3.24](#).

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 initiatief⁵ 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

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) boventaligheid ('mens volgt werk'), disfunctioneren of ziekte/arbeidsongeschiktheid.

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.

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%

RSP	Verhoging
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 23^e 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 april 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. *Werkzijdentoeslag 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. *Werkzijdentoeslag 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

Besluit 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 voltijdsarbeidsduur. 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 voltijdsarbeidsduur 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 voltijdsarbeidsduur 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 volcontinuïdient? 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 bedrijfs onderdeel - 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
Werkjudentoeslag	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)jaar 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 (kalender)jaar uit dienst 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.

3.20 Vakantiegeld en toeslagen

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

3.21 Wachtijd

Voor wie geldt de regeling voor wachtijd?

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

1. Wat is wachtijd?

Wachtijd 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 wachtijd 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 wachtijd als je cursussen of opleidingen moet volgen.

2. Vaststelling van wachtijd

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 wachtjidduren 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 wachtijd krijg je een compensatie in tijd. Deze is gebaseerd op het aantal wachtjidduren. 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 wachtjidduur.

3.22 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 reisen. 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.

3.23 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.

3.24 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-methodek 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-indelvragen 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-indelvragen.

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 wekelijkse 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 wekelijkse 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.
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 afsprekt.

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 werktijdtoeslag 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 hoeft 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):	6 weken.	Tijdens het regenboogverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door.

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.		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.	Je manager beslist of tijdens het verlof je maandinkomen wordt doorbetaald.

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 $52 \text{ weken} \times 16 \text{ uur} = 832 \text{ uur}$

- 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 $26 \times 32 \text{ uur} = 832 \text{ uur}$

Voorbeeld 3

Je werkt normaal 32 uur per week.

Je neemt in 2 jaar tijd elke week 8 uur ouderschapsverlof op.

Je budget is $104 \times 8 = 832 \text{ uur}$

- 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 manager⁶ 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.

- Je hebt een Inzetbaarheidsbudget van € 1.500,- per kalenderjaar.
- 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.
- Dit Inzetbaarheidsbudget kun je in het betreffende kalenderjaar besteden aan instrumenten uit KPN Academy die je inzetbaarheid vergroten.

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

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.

- 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 grenzen⁷ en zo 'onbegrensd werken aan KPN vaardigheden'.

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.

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

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 (beoogd⁸) 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.

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.

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

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. Eindeloopbaanregeling⁹

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 spaarverlof¹⁰ 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 op [TEAMKPN](#).

3. Vitaliteitsregeling¹¹

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 arbeidsomstandighedensprekuur.

De regeling kent de volgende varianten¹²:

- 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.

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.

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 arbeidsomstandighedensprekuur.

De totale duur van de KPN Vitaliteitsregeling, het aantal maanden RVU-uitkering en verplichte (gedeeltelijke) inzet van spaarverlof¹³ 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 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.

Misschien is het voor je werkzaamheden wél 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](#).

¹³ Indien van toepassing

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 verantwoordelijk 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 volcontinuïdendiensten 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 reiskostenvergoeding¹⁴ opgenomen.

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

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.

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

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 zijn¹⁵. Je vindt alle regelingen op TEAMKPN.

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.

2. 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.

3. 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.

4. Extra pensioenpremie¹⁶

- Uiterlijk in 2027¹⁷ 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.

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

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. Investeren 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. Investeren 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 koopwoning¹⁹, voor zover deze kosten niet aftrekbaar zijn voor de inkomstenbelasting²⁰. 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 toepassing²¹.

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 gastouderopvang²².

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)gebruik²³ van je KPN Mobiliteitskaart in het Openbaar Vervoer²⁴.

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.

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.

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.

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 PinkRocade 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 werktijddoelstap 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 AWWN-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 betreft 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 Overgangsbepalingen

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 maandelijks 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 PinkRocade Overheidspersoneel

De Overgangsregeling Getronics PinkRocade Overheidspersoneel is voor:

- medewerkers die voorheen werkzaam waren bij Getronics PinkRocade en in dienst zijn getreden van Getronics PinkRocade 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 65^e 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 3.24 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 PinkRocade 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 keer 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 PinkRocade 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
4	€ 2.670	€ 3.710
5	€ 2.833	€ 3.914
6	€ 3.000	€ 4.168
7	€ 3.333	€ 4.588
8	€ 3.609	€ 5.116
9	€ 3.936	€ 5.809
10	€ 4.499	€ 6.582
11	€ 5.038	€ 7.575
12	€ 5.742	€ 8.865
13	€ 6.576	€ 10.389

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

KPN Salaristabel		1 februari 2026
schaal	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.784	€ 3.822
5	€ 2.918	€ 4.032
6	€ 3.090	€ 4.294
7	€ 3.433	€ 4.726
8	€ 3.718	€ 5.270
9	€ 4.055	€ 5.984
10	€ 4.634	€ 6.780
11	€ 5.190	€ 7.803
12	€ 5.915	€ 9.131
13	€ 6.774	€ 10.701

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

KPN Salaristabel 1 oktober 2026		
schaal	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.798	€ 3.842
5	€ 2.933	€ 4.053
6	€ 3.106	€ 4.316
7	€ 3.451	€ 4.750
8	€ 3.737	€ 5.297
9	€ 4.076	€ 6.014
10	€ 4.658	€ 6.814
11	€ 5.216	€ 7.843
12	€ 5.945	€ 9.177
13	€ 6.808	€ 10.755

Salaristabel op 1 januari 2027 na de collectieve verhoging van 2027

KPN Salaristabel 1 januari 2027		
schaal	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.840	€ 3.900
5	€ 2.977	€ 4.114
6	€ 3.153	€ 4.381
7	€ 3.503	€ 4.822
8	€ 3.794	€ 5.377
9	€ 4.138	€ 6.105
10	€ 4.728	€ 6.917
11	€ 5.295	€ 7.961
12	€ 6.035	€ 9.315
13	€ 6.911	€ 10.917

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-performance (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-performance (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

- 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.
- 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.

**Addendum
Pensioen**

ADDENDUM op Hoofdstuk 8 van de KPN CAO 2024-2025

Dit addendum is onderdeel van de KPN CAO 2024-2025. Tenzij uit dit addendum anders blijkt, doet dit addendum geen afbreuk aan het bepaalde in die cao.

Partijen

Partijen bij dit addendum zijn:

1. Koninklijke KPN N.V.

Koninklijke 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. Looptijd en werkingssfeer

Dit addendum treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening van het Transitieplan, zijnde 13 december 2024 en heeft een looptijd tot en met de datum van transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Deze laatste datum zal onder de werking van de nieuwe CAO bekend zijn en in die cao worden vastgelegd. Het - alsdan op dit onderdeel aan te passen - addendum zal om die reden ook deel uitmaken van de nieuwe CAO. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat dit addendum ook gevolgen heeft voor diegenen die thans niet meer als werknemer onder de KPN CAO vallen, maar op wie in het verleden de KPN CAO of een daaraan voorafgaande cao wel van toepassing is geweest, daaronder begrepen cao's waarvoor de KPN cao op enig moment in de plaats is gekomen.

Dit addendum is net als hoofdstuk 8 van de cao niet van toepassing op werknemers in dienst bij Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

2. Algemeen

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen dient de pensioenregeling van KPN te worden aangepast. In dat kader zijn KPN en de vakbonden FNV, CNV Qlix, en De Unie (hierna gezamenlijk: Sociale Partners) een nieuwe pensioenregeling overeengekomen. Hierdoor wijzigt de bestaande pensioenovereenkomst. Het is nog niet bekend per wanneer de nieuwe pensioenregeling precies gaat gelden. Dat zal ergens in de periode 1 januari 2026 - 1 januari 2028 zijn. De nieuwe regeling zal door Stichting Pensioenfonds KPN (hierna: PF KPN) worden vastgelegd in het pensioenreglement, welk reglement op jou van toepassing zal zijn (zie ook artikel 8.1 KPN CAO 2024-2025).

De nieuwe pensioenregeling geldt zowel voor (gewezen)-deelnemers als voor gepensioneerden. De keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten zijn vastgelegd in het door Sociale Partners op 13 december 2024 vastgestelde transitieplan (hierna: het Transitieplan). Dit plan bevat de verantwoording

waarom sprake is van een evenwichtige transitie. De in het Transitieplan vastgelegde afspraken over de nieuwe pensioenregeling en het wijzigen van de pensioenovereenkomst zijn met inachtneming van het aldaar bepaalde op jou van toepassing. In hoofdstuk 2 van dit addendum wordt in het kort ingegaan op een aantal onderdelen van het Transitieplan.

Het Transitieplan kan nog wijzigen. Als dat gebeurt, dan zijn de afspraken over de nieuwe pensioenregeling en het wijzigen van de pensioenovereenkomst uit het gewijzigde transitieplan op jou van toepassing.

3. Pensioenopbouw in de nieuwe regeling

Soort regeling

In het nieuwe pensioenstelsel moet elke pensioenregeling in Nederland vormgegeven zijn als een 'premieregeling'. Dat betekent dat er afspraken zijn gemaakt over de *inleg* van je pensioen (de premie) en niet over de *hoogte* van je pensioen. In de nieuwe regeling leggen jij en je werkgever elke maand een bedrag in voor je pensioen. De werkgever houdt het bedrag dat jij zelf inlegt in op je brutosalaris en voegt zijn deel toe. Het pensioenfonds belegt de inleg. Je pensioenkapitaal groeit straks door de inleg en door de opbrengst van beleggingen.

Er is gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. In die regeling delen de (gewezen-) deelnemers en gepensioneerden - met solidariteit binnen en tussen generaties - samen de lusten en lasten van economisch goede én minder goede tijden.

Hoogte van je inleg

De premie (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen) voor de nieuwe regeling bedraagt 25,0% van de pensioengrondslag. Jij betaalt 30% hiervan en je werkgever 70%.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris dat in aanmerking wordt genomen voor de pensioenregeling, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet lager dan nul zijn.

Het pensioengevend salaris bestaat uit een vast pensioengevend salaris en, voor zover van toepassing, een variabel pensioengevend salaris als bedoeld in de CAO KPN (zie thans artikel 8.2 van de KPN CAO 2024-2025). Het pensioengevend salaris wordt gemaximeerd op de fiscale salariscgrens. Deze grens wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld en bedraagt in 2024 € 137.800.

De franchise is het gedeelte van je salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd, omdat je ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt als je met pensioen bent. De franchise wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld en bedraagt in 2024 € 17.545.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling¹ heb je de mogelijkheid om tot 3% van de pensioengrondslag fiscaal vriendelijk aanvullend pensioen te sparen in het pensioenfonds. Daarmee verhoog je je uitkering vanaf pensioendatum.

¹ Of later, indien dit om uitvoeringstechnische redenen nog niet mogelijk blijkt.

Met pensioen gaan

Je kunt met pensioen gaan op de eerste dag van de maand waarin je 68 jaar wordt. Het streven is om uit te komen op een ouderdomspensioen van 70% van je (gemiddelde) inkomen dat meetelt voor je pensioen (op basis van 40 deelnemersjaren, van 28 jaar tot 68 jaar).

Het is mogelijk om eerder met pensioen te gaan, tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd, ook als je niet meer bij KPN in dienst bent. Als je eerder met pensioen wilt, zal je pensioen lager zijn.

Een uitkering voor je partner als je overlijdt

Als je overlijdt *voordat* je met pensioen bent, dan ontvangt je partner levenslang 35% van het salaris dat je verdiende voor je overleed (levenslang partnerpensioen). Ook ontvangt je partner dan een tijdelijk partnerpensioen ter hoogte van € 7.000 (aanvullend partnerpensioen). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de stijging van de AOW. Je partner ontvangt dit bedrag tot je partner de AOW-leeftijd heeft bereikt. Als je overlijdt *nadat* je met pensioen bent, dan ontvangt je partner levenslang 70% van jouw eigen pensioen.

Jij en je partner kunnen ook kiezen voor minder partnerpensioen en meer pensioen voor jezelf, of andersom. Als je geen partner hebt, gaat het partnerpensioen automatisch naar pensioen voor jezelf. Je eigen pensioen wordt dan hoger.

Een uitkering voor je kinderen als je overlijdt

Als je overlijdt voordat je met pensioen bent, dan ontvangen je kinderen ook een uitkering. Elk kind ontvangt maandelijks 20% van het pensioengevend salaris dat je verdiende, tot aan de 25^{ste} verjaardag van je kind. Wordt je kind ouderloos, dan wordt het bedrag verdubbeld.

Een uitkering als je arbeidsongeschikt wordt

Als je arbeidsongeschikt wordt, dan blijf je pensioen opbouwen. Het pensioenfonds betaalt de premie dan voor je. De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt hoeveel procent van het inkomen meetelt voor je pensioen.

4. Omzetten naar de nieuwe regeling

Het pensioen dat je hebt opgebouwd, wordt omgezet

Sociale partners hebben afgesproken om PF KPN te verzoeken ook de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten onder te brengen in de nieuwe pensioenregeling. Ook de eventueel door jou opgebouwde kapitalen van de beschikbare premieregeling (BPR) en het individueel pensioensparen (IPS) worden omgezet naar de nieuwe regeling. Dit wordt ook wel 'invaren' genoemd. PF KPN beoordeelt het verzoek tot invaren zelfstandig en beslist of het verzoek wordt toe- of afgewezen. In dat kader gaat PF KPN onder meer na of de nieuwe regeling uitvoerbaar is en of de effecten van de nieuwe regeling evenwichtig uitpakken voor de verschillende groepen deelnemers binnen de regeling.

Als PF KPN inderdaad besluit om tot invaren over te gaan, dan berekent het wat de waarde is van het pensioen (inclusief eventuele BPR en IPS kapitalen) dat je hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Dit betekent dat de regels van de nieuwe pensioenregeling op dat kapitaal van toepassing zijn. Onder de nieuwe pensioenregeling heb je straks dus één pensioenpot. Dat is jouw individueel pensioenvermogen.

Als er meer geld in kas is dan de waarde van de pensioenen bij elkaar, dan wordt het geld dat 'over' is volgens een aantal spelregels verdeeld over het (wettelijk verplichte) eigen vermogen van PF KPN, over de solidariteitsreserve, aangewend voor compensatie (zie hierna) en eventueel gebruikt voor een verhoging van de persoonlijke pensioenkapitalen.

Als er minder geld in kas is dan de waarde van de pensioenen bij elkaar, dan gaan de sociale partners opnieuw om tafel om te kijken wat het beste is voor iedereen.

De concrete afspraken over de verdeling van de beschikbare gelden zijn vastgelegd in het Transitieplan.

5. Afspraken over compensatie

In de nieuwe regeling hangt de hoogte van je pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang het geld voor het pensioen kan worden belegd. Hoe langer dat kan, hoe meer kans er is op een hogere opbrengst.

De groep tussen jongeren en ouderen (de groep van grofweg 45 tot 50-jarigen) kan nadeel (of minder voordeel) ondervinden van de overstap naar de nieuwe regeling. Zij hebben in het huidige systeem veel betaald voor hun pensioenen in vergelijking met de ouderen. Deze groep krijgt daarom een 'compensatie'. Dit gebeurt volgens de regels die in de pensioenwetgeving zijn opgenomen.

De huidige regeling bestaat uit twee verplichte onderdelen. Voor het gedeelte van je pensioengevend salaris tussen € 17.545 (niveau 2024) (de franchise) en € 45.378,- neem je deel aan de middelloonregeling. Voor het gedeelte van je salaris tussen € 45.378,- en € 137.800 (niveau 2024) neem je deel aan de beschikbare premieregeling. We stappen nu allemaal over naar één premieregeling. Daardoor ondervinden sommige deelnemers nadeel. Ook hiervoor zijn compensatie-afspraken gemaakt.

Transitieplan Wet toekomst pensioenen

De sociale partners die aangesloten zijn bij Pensioenfonds KPN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Begrippenlijst	4
Transitieplan	6
1. Inleiding	7
1.1. Inleiding	7
1.2. Verantwoording, medezeggenschap en hoorrecht	7
2. Mijlpalen	9
3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid	10
3.1. Uitgangspunten en doelstellingen	10
3.2. Evenwichtigheid	11
4. Karakter nieuwe pensioenregeling	12
4.1. Keuze contract	12
4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling	13
5. Opgebouwde pensioenaanspraken en verworven -rechten	17
5.1. Verzoek tot invaren	17
5.2. Aanwenden vermogen	18
5.3. Voorrangsregels	19
6. Gemaakte afspraken voor compensatie	23
6.1. Achtergrond compensatieregelingen	23
6.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	23
6.3. Compensatie premiedifferentiatie	23
6.4. Transitie-effecten compensatie afschaffing doorsneesystematiek	24
7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve	25
7.1. Doelstellingen solidariteitsbeleid	25
7.2. Vormgeving en hoogte solidariteitsreserve	25
8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)	27
8.1. Transitie-effecten	27
8.2. Transitie-effecten bij toepassing naar rato verdelen	31
8.3. Effecten bij andere dekkingsgraden	33
8.4. Effecten gebruik transitie FTK	34
9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	35
10. Communicatie	39
11. Ondertekening	40
Bijlagen	41

Voorwoord

Voor u ligt het Transitieplan van sociale partners KPN.

Het doel van het Transitieplan is om betrokken partijen inzicht te geven in de gemaakte keuzes, voortvloeiend uit de Wet toekomst pensioenen (WTP), de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de impact van die keuze voor hen.

Om tot dit Transitieplan te komen is in 2021 de ‘Regiegroep WTP KPN’ ingesteld. De regiegroep is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de KPN-vakbonden, van KPN en van het KPN Pensioenfonds en werd ondersteund door een actuariële adviseur. Doelstelling van de regiegroep was de voorbereiding van de besluitvorming door sociale partners over een nieuwe KPN-pensioenregeling en over het al dan niet, en zo ja, op welke wijze invaren van opgebouwde rechten van deelnemers in de nieuwe regeling.

De regiegroep kwam regelmatig bijeen. Alle opties en scenario’s werden uitputtend besproken en steeds werd het vergelijk met de wereld om ons heen gemaakt. Daarbij was ‘evenwichtigheid’ steeds het sleutelwoord: ‘Op welke wijze worden de belangen van actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden eerlijk en gelijkmatig gediend’.

De vakbonden, KPN en de Vereniging van Gepensioneerden KPN (GVKPN) werden daarbij nauw betrokken. Periodiek werden deze stakeholders door de regiegroep bijgepraat en uitgenodigd hun visie kenbaar te maken. De regiegroep heeft met hun inbreng steeds zoveel als mogelijk rekening gehouden. In juli 2024 hebben de leden van de vakbonden ingestemd met dit Transitieplan. Ook de GVKPN heeft – gebruikmakend van het wettelijk hoorrecht – zich achter de inhoud van het Transitieplan geschaard.

Het Transitieplan wordt nu als onderdeel van het verzoek tot opdrachtaanvaarding aangeboden aan het bestuur van het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal dit Transitieplan gebruiken als leidraad bij het opstellen van een communicatie- en implementatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging.

Sociale partners maken graag van deze mogelijkheid gebruik om een woord van dank uit te spreken aan iedereen die op de één of andere wijze een bijdrage heeft geleverd aan dit Transitieplan.

13 december 2024

Begrippenlijst

Actieve deelnemer: een werknemer van één van de aangesloten ondernemingen die pensioen opbouwt binnen het pensioenfonds.

Bestuur: het bestuur van de Stichting Pensioenfonds KPN.

Beschikbare premieregeling (BPR): een beschikbare premieregeling met leeftijdsafhankelijke premie. Dit is het deel van de huidige hybride pensioenregeling boven de vaste salarissgrens van € 45.378.

Collectief: alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Collectieve uitkeringsfase: het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen de collectieve uitkeringsfase worden de diverse risico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk.

Dekkingsgraad: geeft de financiële positie van het pensioenfonds weer. Dit is de verhouding tussen de verplichtingen en het vermogen (vermogen / verplichtingen). Bij een dekkingsgraad van 100% is het vermogen gelijk aan de verplichtingen.

- **Dekkingsgraad:** Daar waar in dit Transitieplan wordt gesproken over de dekkingsgraad, gaat het om het vermogen en de verplichtingen met betrekking tot zowel de middelloonaanspraken als de BPR-kapitalen. Dit is de formele definitie van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.
- **ML-dekkingsgraad:** Daar waar in dit Transitieplan wordt gesproken over de ML-dekkingsgraad, gaat het uitsluitend om het vermogen en de verplichtingen met betrekking tot de middelloonaanspraken (exclusief BPR-kapitalen).

Doorsneesystematiek: iedere deelnemer krijgt dezelfde pensioenaanspraak toegekend in het huidige systeem, maar de waarde van de aanspraak (voorziening) is leeftijdsafhankelijk. De premie-inleg is voor iedere deelnemer gelijk, maar daarmee is dus de opbouw versus de premie-inleg leeftijdsafhankelijk. Dit mag niet meer onder de nieuwe regeling.

Gewezen deelnemer: een deelnemer die niet meer actief pensioen opbouwt binnen het pensioenfonds, maar waarvan het pensioen nog niet is ingegaan.

Gewezen partner: degene, voor wie de partnerrelatie met de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd door scheiding is beëindigd anders dan door dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap of het voeren van een gezamenlijke huishouding in een huwelijk.

Invaren: de interne collectieve waardeoverdracht van de huidige pensioenaanspraken, pensioenrechten en BPR-kapitalen naar individuele pensioenvermogens in de nieuwe solidaire premieregeling.

Middelloonregeling: uitkeringsovereenkomst op basis van het gemiddeld genoten loon. Jaarlijks wordt een aanspraak opgebouwd. Dit is het deel van de huidige hybride pensioenregeling onder de vaste salarissgrens van € 45.378.

Nabestaande: de (gewezen) partner en/of de kinderen van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd, die op grond van het pensioenreglement aanspraken op pensioen heeft.

Netto profijt: het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg op basis van een risicovrije scenario'set. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten, maar ook naar de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten. Dit is onderdeel van de evenwichtige belangenafweging voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Pensioengerechtigde: degene voor wie een pensioenuitkering reeds is ingegaan.

Pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen (gemaximeerd op € 137.800, niveau 2024) minus de franchise (€ 17.545, niveau 2024).

Persoonlijk pensioenvermogen: het deel van de marktwaarde van de beleggingen van de Stichting dat is toegedeeld aan de individuele deelnemer, gewezen deelnemer, aanspraak- of pensioengerechtigde, inclusief het deel van het collectieve vermogen van de Stichting dat op grond van de interne collectieve waardeoverdracht ('invaren') op basis van artikel 145I van de Pensioenwet is toegevoegd.

Projectierendement: de primaire functie van het projectierendement is het bepalen van de uitkeringssnelheid. Dit is een zo realistisch mogelijke verwachting van de nog te realiseren rendementen. Dit wordt gebruikt bij de omzetting van persoonlijk pensioenvermogen naar pensioenuitkering. Het pensioenfonds stelt het projectierendement vast gegeven de wettelijke vereiste (zoals het aansluiten bij de risicohouding). Het projectierendement kan worden gezien als de tegenhanger van de "rekenrente" in het huidige stelsel.

Salarisgrens: de in de huidige hybride pensioenregeling geldende vaste salarisgrens tussen middelloonopbouw (onder de salarisgrens) en beschikbare premieopbouw (boven de salarisgrens). Dit vaste bedrag is gelijk aan € 45.378 en wordt niet jaarlijks geïndexeerd.

Solidaire premieregeling: premieovereenkomst met een solidariteitsreserve. Hierin staat de premie voor elk jaar vast. De hoogte van de pensioenuitkering is voornamelijk afhankelijk van het aanwezige persoonlijk pensioenvermogen. De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen wijzigt onder andere door de ingelegde premie (in geval van actieve deelnemers) en beleggingsresultaten.

Solidariteitsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld. De solidariteitsreserve kan worden ingezet voor het aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen en/of pensioenuitkeringen.

Transitie-effecten: de verwachte impact op de pensioenuitkeringen als gevolg van de transitie. Hierbij wordt de vergelijking gemaakt tussen de verwachte uitkeringen onder de huidige regeling en de nieuwe regeling (inclusief het effect van invaren).

(Pensioen-)Uitkering: inkomen dat de pensioengerechtigde deelnemer ontvangt van het pensioenfonds.

Voorziening: languit voorziening pensioenverplichtingen. In dit Transitieplan, meermaals losstaand genoemd. Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.

Voorziening operationele risico's: een voorziening voor de dekking van operationele en verzekeringstechnische risico's. Hierbij valt te denken aan kostenrisico's en arbeidsongeschiktheid. In dit Transitieplan wordt hiermee ook wel verwezen naar de operationele reserve.

Transitieplan

Dit is het Transitieplan zoals bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen (Wtp). Dit Transitieplan is op 13 december 2024 tussen de sociale partners bij KPN overeengekomen. Dit Transitieplan is van toepassing op alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden van PF KPN waarvoor Koninklijke KPN N.V., of vennootschappen die zij bestuurt of anderszins vertegenwoordigt, (hierna ook : KPN (NV)) als (oud-) werkgever optreedt.¹ Dit betreft degenen die onder de KPN cao vallen dan wel voorheen vielen (daaronder begrepen cao's waarvoor de KPN cao op enig moment in de plaats is gekomen). Dit betreffen voorts de zogeheten (oud) 'PAO-medewerkers' en de (oud) 'Raad van Bestuur'-leden. De inhoud van het Transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de relevante vakbonden FNV, Qlix, CNV en De Unie en de betrokken ondernemingen van KPN, gezamenlijk hierna 'sociale partners' genoemd, overeengekomen.

Dit Transitieplan kan tevens van toepassing zijn op (oud) medewerkers van andere werkgevers die bij het fonds aangesloten werkgever zijn (geweest), waaronder in ieder geval:

- Bestuursbureau van Pensioenfonds KPN
- iBASIS Netherlands B.V.
- Glaspoot B.V.

Na vaststelling van dit Transitieplan zullen deze werkgevers een eigen proces doorlopen om vast te stellen of dit Transitieplan onverkort van toepassing wordt voor de betreffende werknemers.

In dit Transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen van de pensioenovereenkomst en de berekeningen die daaraan ten grondslag liggen schriftelijk vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij PF KPN. Ook is de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie hierin opgenomen.

De opzet van dit document is gebaseerd op de Wet toekomst Pensioenen, de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen. De belangrijkste relevante passages over de het Transitieplan zijn:

- Pensioenwet (PW):
 - PW 150c: termijnen;
 - PW 150d: inhoud Transitieplan;
 - PW 150e: transitie-effecten;
 - PW 150g: hoorrecht gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
 - PW 150h: transitiecommissie;
 - PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in Transitieplan;
 - PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten.
- Memorie van toelichting:
 - Pagina 70/71: termijnen;
 - Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud Transitieplan;
 - Pagina 81/82: hoorrecht;
 - Pagina 96: ondernemingsraad;
 - Pagina 98: transitiecommissie;
 - + artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen.
- Besluit toekomst pensioenen:
 - Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud Transitieplan en toelichting op pagina's 51, 52, 53, 89 en 90.

¹ Hieronder wordt in dit verband in elk geval begrepen KPN B.V.

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is in de cao-afspraken tussen sociale partners overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) hebben de sociale partners van KPN (hierna: sociale partners) dit Transitieplan opgesteld.

In dit Transitieplan leggen de sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de ondernemingspensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat dit Transitieplan de onderbouwing waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit Transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Sociale partners geven opdracht aan de pensioenuitvoerder PF KPN deze pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. Sociale partners verzoeken aan PF KPN de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te compenseren op de in dit Transitieplan beschreven wijze.

NB: Inmiddels hebben sociale partners vernomen van PFKPN dat 1 januari 2026 niet een haalbare datum is om de pensioenregeling uit te voeren. Sociale Partners wachten de nieuwe datum af. Gemakshalve wordt in dit document nog wel steeds 1 januari 2026 genoemd.

Sociale partners verzoeken PF KPN het Transitieplan door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet. Gelijktijdig wordt een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website, die tevens ingaat op de evenwichtigheid.

Dit Transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken, verworven pensioenrechten en BPR-kapitalen naar die nieuwe pensioenregeling, en;
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de afschaffing van de premiedifferentiatie.

Sociale partners treden in overleg indien, om welke reden dan ook (bijvoorbeeld door wet- en regelgeving of uitvoeringstechnische redenen), dit Transitieplan niet (onverkort) uitgevoerd kan worden. In dat geval worden afspraken gemaakt over de eventuele aanpassingen op de afspraken van dit Transitieplan.

1.2. Verantwoording, medezeggenschap en hoorrecht

Achterbanraadpleging vakbonden

De achterban van FNV, Qlix, CNV en De Unie zijn op in het tweede kwartaal van 2024 geraadpleegd. De uitkomsten van deze raadplegingen zijn opgenomen in bijlage 1.

Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers een representatief gedeelte van de pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het Transitieplan. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 PW wordt onder 'werkgever' mede verstaan 'de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen'. In de toelichting op de Wet toekomst pensioenen wordt in dit verband gesproken over 'sociale partners'; zijnde de vertegenwoordigers van de

werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen ‘horen’.

De Vereniging van Gepensioneerden bij KPN (GVKPN) behartigt de belangen van de pensioengerechtigden en van de gewezen deelnemers bij PF KPN. Bij sociale partners en PF KPN zijn er geen andere verenigingen van gewezen deelnemers bekend. Gewezen deelnemers kunnen zich aanmelden als lid bij de GVKPN.

Sociale partners zijn gedurende een langere periode in intensief overleg geweest met de GVKPN en hebben de vereniging tussentijds uitvoerig geïnformeerd over de stand van zaken. Op 24 mei 2024 hebben sociale partners de GVKPN tijdig in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te voeren door de vereniging het concept Transitieplan toe te sturen. Middels het Transitieplan is de GVKPN geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de BPR-kapitalen wordt omgegaan. Zij hebben op 11 juni 2024 hun inbreng gegeven, welke is bijgevoegd in bijlage 2. De GVKPN geeft aan dat zij te spreken zijn over de manier waarop zij zijn meegenomen door sociale partners. Naar aanleiding van de raadplegingen hebben wij een aantal verduidelijkingen opgenomen, waaronder de onderbouwing van de evenwichtigheid van het pro rata verdelen van het vermogen en de wens voor koopkrachtbehoud sterker aan te zetten richting het bestuur van PF KPN. Daarnaast doen sociale partners de toezegging dat zij GVKPN op de hoogte zullen houden van relevante ontwikkelingen en indien nodig in overleg zullen treden. In bijlage 2 is ook een reactie van sociale partners opgenomen op alle punten van GVKPN en een toelichting op de aanpassingen die hebben plaatsgevonden na aanleiding van de brief van GVKPN.

Geen gebruik van onafhankelijke transitiecommissie

Op basis van artikel 150h is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door sociale partners geen gebruik gemaakt.

Elders opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

KPN heeft (als rechtsopvolger) met een aantal (oud-)werknemers pensioenovereenkomsten. Deze zijn (door een rechtsvoorganger) ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder dan PF KPN. De eventuele keuzes die voor wat betreft die pensioenovereenkomsten worden gemaakt, hebben geen gevolgen voor de evenwichtigheid van het invaarverzoek in het onderhavige Transitieplan. Belangrijke reden hiervoor is dat – op basis van de inzichten op het moment van schrijven van dit Transitieplan – er geen materiële samenhang bestaat tussen de op basis van die pensioenovereenkomsten opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die zijn ondergebracht bij die andere uitvoerder(s) en mogelijke pensioenaanspraken en -rechten bij PF KPN.

2. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan PF KPN de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	<i>Wet toekomst pensioenen van kracht</i>
2023 Q3	Principekeuze nieuwe pensioencontract
Mei 2024	Concept Transitieplan gereed
Mei/juni 2024	Toepassen hoorrecht middels GVKPN
Juni 2024	Achterbanraadpleging door sociale partners
September 2024	Sociale partners delen het Transitieplan met PF KPN.
Eind 2024	PF KPN neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB resp. AFM en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging met sociale partners.
3 ^e kwartaal van 2025	Signaleringsmomenten ten aanzien van de dekkingsgraad en eventueel uitstellen van de transitie bij een lage dekkingsgraad
1 januari 2026	Beoogde transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten en BPR-kapitalen en start compensatieperiode dan wel eenmalige afrekendatum compensatie.
1 januari 2028	<i>Uiterste wettelijke datum transitie.</i>

3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op de relevante uitgangspunten en doelstellingen en de beoordeling van de evenwichtigheid daarvan.

3.1. Uitgangspunten en doelstellingen

De Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling. De wijzigingen zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen.

De doelstellingen voor de nieuwe regeling kunnen als volgt worden samengevat:

- PF KPN voert nu een hybride pensioenregeling uit, waarbij sprake is van middelloonopbouw voor alle deelnemers over het inkomen onder de vaste salarissgrens (€ 45.378) en opbouw van BPR-kapitaal over het inkomen boven deze salarissgrens. Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in een passend pensioen voor alle deelnemers. Hierbij wensen sociale partners de pensioenregeling te vereenvoudigen.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de pensioenregeling in het nieuwe stelsel hebben de sociale partners beoogd de huidige kwaliteiten van de pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving. Daarbij is het van belang dat er een adequate partner- en wezenpensioendekking in de nieuwe regeling blijft.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormen het delen van risico's en het collectieve karakter van de pensioenregeling de uitgangspunten. Er is binnen de pensioenregeling straks – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Tijdens de cao-onderhandelingen van eind 2023 is besloten dat de totale beschikbare premie per de transitiedatum (1 januari 2026) verhoogd wordt van 23,0% naar 25,0% van de pensioengrondslag.
- De pensioendoelstelling is om te komen tot een pensioen van ongeveer 70%² op basis van 40 deelnemersjaren (van 28 jaar tot 68 jaar). Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen vanaf de pensioendatum ter hoogte van 50% van het ouderdomspensioen. Voor wat betreft de mate van zekerheid dient deze pensioendoelstelling in de verwachting gerealiseerd te kunnen worden (derhalve in de mediane uitkomst van de prognoseberekningen).
- Het is wenselijk dat alle pensioengerechtigden in enig jaar dezelfde verhoging of verlaging van de pensioenuitkering ontvangen. Sociale partners hebben daarmee een voorkeur voor de collectieve uitkeringsfase.
- Het is wenselijk dat vanaf het moment dat een uitkering is ingegaan, de kans op (grote) negatieve schokken op de nominale uitkering beperkt is. Een behoorlijke mate van stabiliteit is gewenst.
- Het is wenselijk dat bijna gepensioneerden tevens (deels) beschermd worden tegen negatieve schokken, zodat zij voldoende mate van zekerheid krijgen ten aanzien van de verwachte pensioenuitkering. Ook voor deze groep is een bepaalde mate van stabiliteit gewenst.
- In de verwachting (mediaan scenario) is het gewenst als er op lange termijn sprake is van een stabiele pensioenuitkering van pensioengerechtigden met zicht op koopkrachtbehoud.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.

² Gemiddelde pensioenuitkering als percentage van het gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu.

Naast de algemene uitgangspunten ten aanzien van de transitie, worden de volgende transitiedoelstellingen meegegeven.

1. De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig.
2. De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.³
3. De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering direct na transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie.

Indien aan deze doelstellingen in voldoende mate wordt voldaan, is naar het oordeel van sociale partners een verantwoorde omzetting van de huidige naar de nieuwe regeling in het belang van alle deelnemers en pensioengerechtigden mogelijk.

Sociale partners wensen op het transitiemoment geen individuele inhaaltoeslagen toe te kennen. De achterstand in toeslagverlening die de afgelopen jaren is opgelopen verschilt slechts beperkt tussen de actieven en inactieve deelnemers. Er kunnen echter grote verschillen tussen individuele deelnemers ontstaan, indien het vermogen op het transitiemoment wordt gebruikt voor individuele inhaaltoeslagverlening. Bovendien worden de door PF KPN genomen toeslagbesluiten uit het verleden, gegeven de destijds geldende wetgeving, als evenwichtig geacht. Sociale partners hebben daarom een voorkeur om het fondsvermogen collectief te verdelen op basis van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar (naar rato uitdelen).

Op basis van deze doelstellingen wordt de evenwichtigheid beoordeeld.

3.2. Evenwichtigheid

De sociale partners hebben de evenwichtigheid aan de hand van de transitie-effecten beoordeeld. Er wordt hierbij specifiek naar de verschillende leeftijdscohorten gekeken op geboortjaar niveau. Daarnaast wordt er ook onderscheid gemaakt naar status: actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Aangezien het onderscheid onder en boven de salariscgrens in de nieuwe pensioenregeling verdwijnt, is tevens een analyse gemaakt van de transitie-effecten voor lagere inkomensniveaus.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid wordt met name gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen en de afweging daartussen. Hierbij wordt de solidariteit als belangrijk uitgangspunt gehanteerd.

De evenwichtigheid wordt getoetst op basis van kwantitatieve maatstaven waarna een kwalitatieve afweging wordt gemaakt. Aan de kwantitatieve maatstaven worden ook kwantitatieve bandbreedte gesteld. Dit is nader onderbouwd in hoofdstuk 8 en 9.

³ Met goed van start gaan wordt bedoeld dat de nieuwe regeling conform opgestelde doelstellingen voor de nieuwe regeling haalbaar zijn gegeven de beoogde transitie.

4. Karakter nieuwe pensioenregeling

4.1. Keuze contract

Op dit moment is de pensioenregeling van KPN vormgegeven als een hybride regeling bestaande uit deels een middelloonopbouw en deels een premieopbouw. Deze regeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel moet elke pensioenregeling in Nederland vormgegeven zijn als een premieregeling. Daarbij is er keuze tussen een zogenoemde solidaire of een flexibele premieregeling. Op hoofdlijnen hebben dergelijke premieregelingen de volgende kenmerken:



Naast de zuiver solidaire premieregeling (SPR) of flexibele premieregeling (FPR) zijn er ook nog verschillende hybride regelingen onderzocht met een vergelijkbare constructie als de huidige hybride regeling van PF KPN. Zo zijn de volgende twee hybride varianten onderzocht:

- Hybride variant waarin iedere deelnemers zelf kan kiezen tussen SPR en FPR
- Hybride variant met SPR als basisregeling en FPR als excedentregeling

Sociale partners hebben na deze onderzoeken gekozen voor een solidaire premieregeling.

Volledige FPR vs. Volledige SPR

Sociale partners zijn van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is. (Negatieve) fluctuaties in de uitkeringen dienen zo veel mogelijk te worden beperkt. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en schokken in de uitkering op te laten vangen door het collectief. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren. Invoering van een solidaire premieregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand.

Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld ten opzichte van een pensioen waarbij zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Uit de enquête inzake de contractkeuze (vierde kwartaal van 2021) onder de deelnemers van het pensioenfonds blijkt dat dit aansluit bij de wensen van de (voormalig) werknemers van KPN. Wat betreft de mogelijke wens tot keuzevrijheid van een groep deelnemers wordt aangegeven dat in de praktijk de omvang van de groep die daadwerkelijk actief keuzes maakt zeer gering is. De SPR-regeling met meer zakelijke waarden leidt tot goede uitkomsten en sluit ook het beste aan bij de wensen van de deelnemers. Een volledige flexibele premiereregeling betekent voor het pensioenfonds een complexe uitdaging om beleggingskeuzes en keuze vast / variabel te moeten uitleggen aan deelnemers en ervoor te zorgen dat deze deelnemers de voor hen meest passende keuzes maken. De wens voor een eenvoudige pensioenregeling en complexiteitsreductie heeft tevens bijgedragen aan de keuze voor de solidaire premiereregeling.

Hybride regeling vs. Solidaire regeling

Een hybride regeling heeft een aanzienlijke impact op de administratieve lasten bij zowel de werkgever als het pensioenfonds. Daarnaast bestaat voor het pensioenfonds een complexe uitdaging om beide contracten uit te leggen aan de deelnemers en ervoor te zorgen dat de deelnemers het voor hen meest passende contract kiezen. Verder bestaat er onduidelijkheid over de beheersbaarheid en kostenefficiëntie van de uitvoering door het pensioenfonds. Het voordeel van keuzevrijheid voor alle deelnemers om te kunnen kiezen voor het voor zijn of haar meest gewenste contract, weegt niet op tegen bovenstaande nadelen. Vanuit de wens voor eenvoud is vanwege complexiteit de optie voor een hybride regeling komen te vervallen.

Besluit

De input van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden vanuit de deelnemersenquête van PF KPN is meegewogen bij het maken van de contractkeuze. De mate van solidariteit en het aanhouden van een gemeenschappelijke buffer sluiten in een solidaire premiereregeling goed aan bij de behoeften van de deelnemers.

De argumentatie in dit hoofdstuk en de voorkeur van de deelnemers uit de deelnemer enquête overwegende, ligt invoering van een solidaire premiereregeling met solidariteit binnen en tussen generaties voor de hand. Alles afwegende zijn sociale partners van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit, het ontzorgen en eenvoud belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden of het aanbieden van een mogelijke hybride regeling. Om deze redenen is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premiereregeling.

De wettelijke kaders voor de solidaire premiereregeling onder de Wet toekomst pensioenen leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt van zijn/haar eigen pensioen.

4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn als volgt:

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	Er geldt geen minimale leeftijd voor het toetreden tot de pensioenregeling.
Pensioenrichtleeftijd	De pensioendatum is de eerste van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. Dit is ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Deelnemers kunnen – indien gewenst – eerder pensioneren.
Pensioengrondslag	
Pensioengevend salaris	- Het pensioengevend salaris bestaat uit een vast pensioengevend salaris (inclusief vakantiegeld, exclusief 13^e maand), en zover van toepassing een variabel pensioengevend salaris. - Het pensioengevend salaris wordt gemaximeerd op de fiscale salarissgrens. Deze grens wordt door de overheid vastgesteld en bedraagt € 137.800 in 2024 en wordt jaarlijks aangepast.

	In het huidige pensioenreglement zijn de bepalingen nader omschreven. Deze blijven in de nieuwe pensioenregeling ongewijzigd.
Pensioengrondslag	- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris dat in aanmerking wordt genomen voor de pensioenregeling, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet lager dan nul zijn. - Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend salaris dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise wordt per de transitiedatum gelijk gesteld aan de fiscale minimale franchise (2024: € 17.545) en wordt vervolgens jaarlijks verhoogd met de jaarlijkse AOW verhoging.
Premie en pensioendoelstelling	
Premie	- De totale feitelijke premie (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen) bedraagt 25,0% van de pensioengrondslag vanaf de ingang van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026. Mocht de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling worden uitgesteld, dan zullen de sociale partners in overleg treden hoe om te gaan met de vrijgekomen "loonruimte" (2% van de pensioengrondslag) die ontstaat door de latere datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling. - De werknemersbijdrage is 30% van de totale premie en de werkgeversbijdrage is 70% van de totale premie. - Na 1 januari 2026⁴ kunnen medewerkers fiscaal vriendelijk tot 3%-punt extra pensioenpremie van de pensioengrondslag bijdragen aan hun KPN pensioen. - De feitelijke pensioenpremie wordt in beginsel voor een periode van 3 jaar vastgezet (1 januari 2026 tot en met 31 december 2028), tenzij er aanleiding is om de premie eerder aan te passen. - De netto premie-inleg kan van jaar tot jaar licht fluctueren en is in enig jaar het resultante van de bovengenoemde feitelijke premie, verminderd met de doorsnee-risicopremies en kosten. - Voor de medewerkers die op de transitiedatum in dienst zijn is een aanvullende premie van toepassing, zolang het inkomen lager is dan € 63.000. Deze aanvullende premie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en is inkomensafhankelijk. De aanvullende premiestaffel is weergegeven in bijlage 6.
Pensioendoelstelling	- De pensioendoelstelling is om te komen tot een pensioen van ongeveer 70%⁵ op basis van 40 deelnemersjaren (van 28 jaar tot 68 jaar). - Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen vanaf de pensioendatum ter hoogte van 50% van het ouderdomspensioen. - Voor wat betreft de mate van zekerheid dient deze pensioendoelstelling in de verwachting gerealiseerd te kunnen worden (derhalve in de mediane uitkomst van de prognoseberekningen). - Na de 3-jaars periode wordt getoetst of de pensioenpremie leidt tot een acceptabele kans op het behalen van de pensioendoelstelling. Op basis van deze toets wordt over 3 jaar opnieuw de afweging tussen de pensioendoelstelling en pensioenpremie gemaakt, zonder dat dit per definitie dient te leiden tot een aanpassing van de premie of de pensioendoelstelling. De pensioendoelstelling en de pensioenpremie worden telkens in samenhang met elkaar vastgesteld. - Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Flexibilisering	- De mogelijkheid voor variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) blijft aanwezig. - De mogelijkheid tot eerder met pensioen gaan blijft aanwezig, met een beperkte wettelijke wijziging: vervroeging tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd is toegestaan, zonder intentieverklaring 'stoppen met werken'. - De mogelijkheid tot het uitruilen tussen ouderdoms- en partnerpensioen blijft aanwezig. - Bedrag ineens: maximaal 10% in één keer uitdelen (indien wettelijk mogelijk).

⁴ Of later, indien dit om uitvoeringstechnische redenen nog niet per 1 januari 2026 mogelijk blijkt.

⁵ Gemiddelde pensioenuitkering als percentage van het gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu.

Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering	
Definitie partner	De definitie van een partner is gelijk aan de wettelijke definitie.
Definitie kind	• de wettige, gewettigde, wettig erkende of geadopteerde kinderen beneden de leeftijd van 25 jaar van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd. • de stief- en pleegkinderen beneden de leeftijd van 25 jaar die door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd worden opgevoed en verzorgd als of het een eigen kind is.
Levenslang partnerpensioen	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 35% van het pensioengevend salaris. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Aanvullend partnerpensioen	• Er geldt een tijdelijk partnerpensioen tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner ter hoogte van € 7.000 (grens 2026). Dit verzekerde bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de stijging van de AOW. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en eindigt op de AOW datum van de partner. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.
Wezenpensioen	• Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 20% van het pensioengevend salaris per kind. • Dit pensioen wordt uitgekeerd aan het kind of de kinderen van de overleden werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25. • Het bedrag wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind ouderloos wordt. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.
Bijzonderheden	• Naast de risicodekkingen blijven de op de transitiedatum opgebouwde partner- en wezenpensioenen geëerbiedigd. Deze pensioenrechten worden bij het invaren wel omgezet in variabele pensioenuitkeringen. • Risicopremies partner- en wezenpensioen worden jaarlijkse opnieuw vastgesteld door PF KPN. • De risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Sociale partners hebben gekozen voor een uitlooperperiode van maximaal zes maanden (deze dekking stopt zodra de ex-werknemer een nieuwe werkgever heeft) en gedurende een WW- of ziektewetuitkering. De risicodekking wordt in deze situaties voortgezet door en voor rekening van het pensioenfonds. De kosten van deze dekking worden gefinancierd vanuit (een opslag op) de totale risicopremie. • Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW- of ziektewetuitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om de risicodekking tot de pensioendatum vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. PF KPN neemt deze regeling mede in aanmerking bij keuzebegeleiding.
Partnerpensioen bij overlijden na pensionering	
Levenslang partnerpensioen na pensionering	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. • Dit pensioen wordt uitgekeerd aan de partner van de overleden gepensioneerd en gaat in na overlijden van de gepensioneerd en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.

	- Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding 100/70. De deelnemers krijgen op de pensioendatum de mogelijkheid om het partnerpensioen in een andere verhouding uit te ruilen, bijvoorbeeld in de verhouding conform de pensioendoelstelling (100/50). - Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners).														
Arbeidsongeschiktheid															
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij arbeidsongeschiktheid geldt premievrije voortzetting van een vlakke premie i.p.v. opbouw volgens het 6-klassensysteem: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mate van arbeidsongeschiktheid</th><th>Uitkeringspercentage</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80% of meer</td><td>100%</td></tr> <tr> <td>65%-79%</td><td>80%</td></tr> <tr> <td>55%-64%</td><td>60%</td></tr> <tr> <td>45%-54%</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>35%-44%</td><td>40%</td></tr> <tr> <td>Lager dan 35%</td><td>0%</td></tr> </tbody> </table>	Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage	80% of meer	100%	65%-79%	80%	55%-64%	60%	45%-54%	50%	35%-44%	40%	Lager dan 35%	0%
Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage														
80% of meer	100%														
65%-79%	80%														
55%-64%	60%														
45%-54%	50%														
35%-44%	40%														
Lager dan 35%	0%														
Aanvullend WIA-excedentpensioen	- Maximaal 70% van het salaris boven het maximum WIA-loon tot het fiscaal maximaal pensioengevend salaris. Voor het salarisdeel boven het maximaal pensioengevend salaris geldt in de nieuwe pensioenregeling eveneens het percentage van 70%. - Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.														
Overige modules															
Bijspaarregeling (vrijwillig / individueel)	Vrijwillige inleg bedraagt maximaal 3% van de pensioengrondslag in de solidaire premieregeling⁶.														
Regeling Raad van Bestuur	De Raad van Bestuur neemt ook deel aan de solidaire premieregeling zoals die geldt voor de overige deelnemers.														

⁶ Beoogd op 1 januari 2026 of later, indien dit om uitvoeringstechnische redenen nog niet per 1 januari 2026 mogelijk blijkt.

5. Opgebouwde pensioenaanspraken en verworven -rechten

5.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners verzoeken PF KPN om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. Ook de BPR- en IPS- kapitalen zullen worden ingevaren op basis van de standaardmethode, waarbij rekening wordt gehouden met het bestaande inkoopbeleid van PF KPN.

De wetgever heeft gekozen voor invaren als standaardpad om de volgende redenen:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- De zogenaamde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwde pensioenen) verlaagt, dan wel voorkomt, compensatielasten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij het niet invaren kan het aanwezige vermogen niet worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidige FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, minder complexiteit, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een schot zou namelijk de risicodeling tussen generaties van deelnemers doorbreken. Dit zou bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's leiden.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkinggraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat ingegane pensioenen binnen de collectieve uitkeringsfase verlaagd worden na transitie en zorgt daardoor voor een verbetering van de nieuwe regeling.

Sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit – ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De precieze impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkinggraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen. Dit wordt nader onderbouwd in de

kwantitatieve uitkomsten in de hierop volgende hoofdstukken en de beoordeling van de evenwichtigheid zoals opgenomen in hoofdstuk 9.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan PF KPN om per de transitiedatum (1 januari 2026) opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen. Sociale Partners zijn er voorts van overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit wordt in het voorliggend Transitieplan verder (kwantitatief) uitgewerkt.

In volgende paragrafen wordt nader ingegaan op de transitiedoelstellingen en de voorrangsregels.

5.2. Aanwenden vermogen

In hoofdstuk 3 zijn de algemene uitgangspunten en doelstellingen van sociale partners inzake de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel opgenomen. Op basis van deze doelstellingen wordt het aanwenden van vermogen vastgesteld.

Sociale partners hebben van PF KPN vernomen dat het pensioenfonds voornemens is om bij het invaren van de opgebouwde pensioenen de zogenoemde standaardmethode te hanteren. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Operationele Reserve (OR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- Solidariteitsreserve
- Compensatiedepot voor afschaffing doorsneesystematiek

Het MVEV (circa 1% van het vermogen) en de OR (circa 1%-punt van het vermogen) zijn verplichte onderdelen van een solidaire premieregeling die altijd gevuld moeten worden. De exacte hoogtes worden nog door het fondsbestuur vastgesteld op basis van de laatste inzichten en de geldende (actuariële) grondslagen op het transitiemoment. De overige bestedingen worden nader toegelicht in hoofdstuk 6 en 7.

Daarnaast vragen sociale partners aandacht voor de complexiteiten van de huidige regeling. In bijlage 8 is de lijst met complexiteiten uit de regeling tot 1 januari 2026 opgenomen. Sociale partners hebben de voorkeur om zo veel als mogelijk van de complexiteiten op te lossen op het transitiemoment. Eén van de doelstellingen is om de regeling te vereenvoudigen. PF KPN heeft aangegeven te willen meewerken aan het oplossen van de genoemde complexiteiten. Sociale partners verzoeken PF KPN om een en ander in samenspraak met hen in het implementatieplan uit te werken. Hierbij geldt als randvoorwaarde dat in de situatie waarin als gevolg van de complexiteitsreductie een onevenredig nadeel ontstaat voor een specifieke groep deelnemers, deze groep op evenwichtige wijze en in overeenstemming met de uitgangspunten en doelstellingen bij de transitie wordt tegemoetgekomen. Dit kan door het afwijken van de standaardregel, conform artikel 150n lid 6 van de Pensioenwet. Dit artikel maakt het mogelijk om af te wijken van de uitkomst van de standaardregel (mits de dekkingsgraad op het transitiemoment hoog genoeg is). Dit biedt de wettelijke mogelijkheid aan het fonds om onevenredig nadeel voor bepaalde groepen deelnemers te voorkomen. Sociale partners verzoeken het fonds om eventuele afwijkingen in totaliteit te beperken tot maximaal 1% van de dekkingsgraad (dit past ruim binnen de wettelijke ruimte om af te wijken). Indien PF KPN van mening is dat er een grotere totale afwijking benodigd is, zal PF KPN hierover met sociale partners in overleg treden.

Arbeidsongeschikte deelnemers

De huidige arbeidsongeschikte deelnemers vallen ook onder het verzoek van de collectieve waardeoverdracht naar de nieuwe regeling. Het verzoek is om de huidige aanspraken en rechten om te zetten naar de nieuwe regeling. De arbeidsongeschikte deelnemers zullen ook transitie-effecten ondervinden. Er wordt verzocht met speciale aandacht naar deze groep deelnemers te kijken en eventuele maatregelen te nemen om te voorkomen dat deze groep onevenredig nadelige effecten ondervindt. Een deel van de groep arbeidsongeschikte deelnemers komt ook terug in de complexiteitsreductie.

Invaren BPR-kapitalen

Sociale partners doen het verzoek om de BPR-kapitalen in te varen naar de nieuwe solidaire premieregeling. Hierbij wordt er gezorgd dat de opgebouwde pensioenen en toekomstige pensioenen bij elkaar blijven. Vanuit de eenvoud van de regeling, efficiëntie in de uitvoering en de nieuwe regeling die ook een beschikbare premieregeling is, hebben sociale partners de sterke voorkeur om de opgebouwde BPR-kapitalen in te varen. Uiteraard verzoeken sociale partners die vorm te geven binnen de wettelijke kader.

Het uitgangspunt is dat de omzetting op dezelfde manier plaatsvindt als dat nu het geval is bij de inkoop in de middelloonregeling op de pensioendatum. Na de “fictieve” inkoop wordt het gehele vermogen ingevaren conform de voorrangregels zoals hieronder is opgenomen. Dat betekent daarmee ook dat deze deelnemers in het vervolg ook kunnen profiteren van de solidariteitsreserve en eventueel van een hoge dekkingsgraad op het moment van invaren.

Het idee bij het “fictief” inkopen is dat de huidige systematiek wordt toegepast. Dat betekent dat de BPR-kapitalen worden ingekocht in de dekkingsgraad van het middelloondeel (circa 126% per eind 2023). De deelnemers krijgen bij een dekkingsgraad boven de 110% een korting die wordt gefinancierd uit de dekkingsgraad. Voor het deel onder de 110% wordt de inkoop gefinancierd uit het premiedepot voor de KPN NV deelnemers. Voor de overige deelnemers (bijvoorbeeld oud SVG) geldt dat de inkoop tot 110% gefinancierd wordt uit het persoonlijk kapitaal. Daarnaast wordt conform het huidige inkoopbeleid een opslag voor de vorming van de kostenvoorziening toegepast ter grootte van 3%.

Ter illustratie twee vereenvoudigde voorbeelden bij een overschot van 15%:

- een KPN N.V. deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert⁷ een dekkingsgraad van 115%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) \times 115\% = \text{€ } 1.117$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.
- een oud SVG deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert⁸ een dekkingsgraad van 115%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) / 110\% \times 115\% = \text{€ } 1.015$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.

Ter illustratie twee vereenvoudigde voorbeelden bij een overschot van 10%:

- een KPN N.V. deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert⁹ een dekkingsgraad van 110%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) \times 110\% = \text{€ } 1.068$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.
- een oud SVG deelnemer heeft een kapitaal van € 1.000 en er resteert¹⁰ een dekkingsgraad van 110%. In dat geval krijgt de deelnemer een voorziening mee van: $\text{€ } 1.000 / (1 + 3\%) / 110\% \times 110\% = \text{€ } 971$. Deze voorziening wordt vervolgens meegegeven bij het omzetten naar de nieuwe SPR regeling.

In onderstaande tabel is de impact van de fictieve inkoop bij verschillende dekkingsgraden opgenomen.

Totale dekkingsgraad vóór inkoop (incl. BPR-kapitaal)	105,0%	107,4%	122,8%	135,0%
Middellood dekkingsgraad vóór inkoop (excl. BPR-kapitaal)	105,7%	108,5%	126,3%	140,3%
Totale dekkingsgraad ná inkoop	105,7%	108,5%	124,2%	136,5%

De BPR-kapitalen van de deelnemers die doorbeleggen na de pensioendatum (circa € 33 miljoen per eind 2022) zijn op de pensioendatum niet ingekocht in het eigen vermogen. Bij invaren kunnen deze deelnemers geen bijdrage leveren aan de vulling van de solidariteitsreserve, omdat het BPR-kapitaal niet mag worden verlaagd om een solidariteitsreserve te vullen. Voor de KPN N.V. deelnemers kan worden onderbouwd dat ze in het verleden ‘relatief veel’ premie hebben betaald voor het BPR-kapitaal en dat ze bij pensionering geen inkoopvoordeel hebben ontvangen. Door de werking van de solidariteitsreserve van toepassing te verklaren op deze deelnemers, kan dit worden gezien als het alsnog (gedeeltelijk) toekennen van een inkoopvoordeel. Voor de overige deelnemers kan dit in mindere mate worden onderbouwd, vanwege een beperkter

⁷ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

⁸ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

⁹ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

¹⁰ Na financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening operationele risico's, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve.

inkoopvoordeel, maar deze groep is daarnaast dermate klein dat het tevens in het belang van het collectief is om deze deelnemers niet separaat (zonder solidariteitsreserve) te administreren in het nieuwe stelsel.

5.3. Voorrangsregels

Inleiding

De sociale partners hebben samen met PF KPN verschillende financiële en economische scenario's verkend. In deze situaties kan het Transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

Bandbreedte

Wettelijk gezien mag een pensioenfonds alleen invaren als de dekkingsgraad bij aanvang tenminste gelijk is aan 90%. De minimale invaardekkingsgraad zou derhalve in theorie op 90% gesteld kunnen worden. Echter, de ondergrens van de totale dekkingsgraad is door partijen vastgesteld op 105%. Indien op het transitiemoment de totale dekkingsgraad boven de 105% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. Als de totale dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 105%, dan zullen sociale partners met elkaar in overleg treden.. Het signaleringsmoment voor de dekkingsgraad is een kwartaal voorafgaand aan de transitiedatum.

Als maximale totale dekkingsgraad wordt 135% gehanteerd. Bij een totale dekkingsgraad van 135% zijn de uitkomsten inzichtelijk gemaakt en als evenwichtig beoordeeld. Dekkingsgraden hoger dan 135% zijn in dit Transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden sociale partners met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit Transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkingsgraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.

Hierbij wordt opgemerkt dat de exacte hoogte van de grenzen afhankelijk zijn van de hoogte van de benodigde doelen voor het aanwenden van het vermogen. De exacte hoogte wordt nog vastgesteld door het bestuur op het transitiemoment op de dan geldende laatste inzichten en (actuariële) grondslagen.

Voorrangregels

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkingsgraad van het fonds op de transitiedatum. Omdat niet aan alle bestemmingen kan worden voldaan bij een lage dekkingsgraad, zijn er voorrangregels vastgesteld door de sociale partners. De voorrangsregels zijn als volgt vastgesteld:

- A. Het MVEV voldoet na de transitie aan de wettelijke maatstaven
- B. De OR is na transitie gevuld op het minimale niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de OR;
- C. De solidariteitsreserve is na de transitie gevuld op het minimale gewenste niveau van 2,5% (50% van de beoogde doelstelling);
- D. Het persoonlijk pensioenvermogen voor (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden is onmiddellijk na invaren minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren;
- E. De compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gedeeltelijk tot volledig gefinancierd tot de gewenste omvang is bereikt;
- F. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot aan het gewenste niveau van 5,0%;
- G. Het onverdeeld vermogen wordt onder iedereen verdeeld, op basis van een gelijk percentage van de voorziening van de deelnemers.

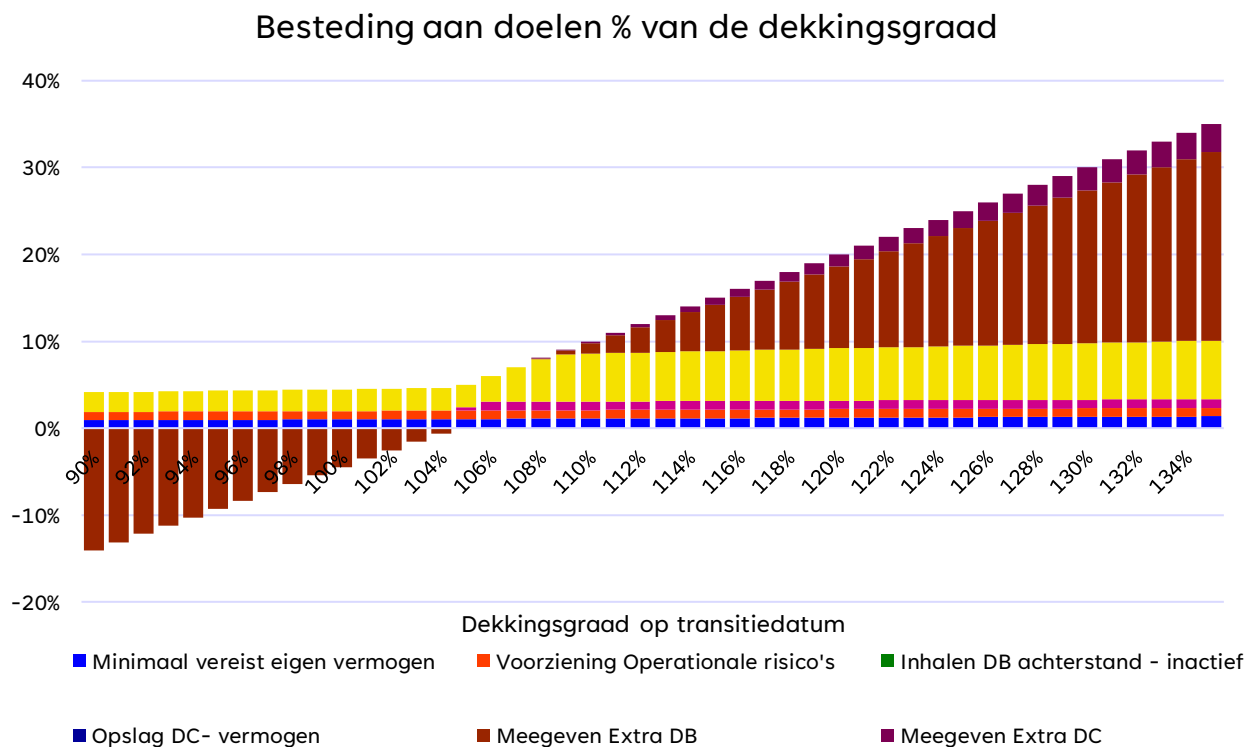
Sociale partners en PF KPN hebben samen de volgende, minimaal benodigde invaardekkingsgraad en (minimaal) gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden. In de minimaal benodigde invaardekkingsgraad is rekening gehouden met de wens om bij aanvang een goed werkende pensioenregeling te starten met een minimaal gevulde solidariteitsreserve.

Let op: de dekkingsgraden zoals hieronder vermeld zijn vóór de "fictieve" inkoop van de BPR-kapitalen in het collectief en betreffen de dekkingsgraden van het totale fonds.

Circa 105% (doorgerekende variant '105%')	Minimaal dekkingsgraad Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkingsgraad naar 105,7%: A. 1,1% voor MVEV (1% van vermogen) B. 1,1% voor OR (1% van vermogen) C. 2,5% voor initiële minimale vulling solidariteitsreserve (2,5% van vermogen) D. 100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. 1% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek
Circa 107,4% (doorgerekende variant '108%')	Minimaal gewenste dekkingsgraad Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkingsgraad naar 108,5%: A. 1,1% voor MVEV (1% van vermogen) B. 1,1% voor OR (1% van vermogen) C. 2,7% voor initiële minimale vulling solidariteitsreserve (2,5% van vermogen) D. 100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. 1% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek F. 2,6% extra voor initiële gewenste vulling solidariteitsreserve (5,0% van vermogen) Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 107,4% kan aan de transitiedoelstellingen worden voldaan.
Circa 122,8% (doorgerekende variant '123%')	Basisvariant De basisvariant waarop de berekeningen zijn gemaakt. Dit was de actuele dekkingsgraad per eind 2023. Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkingsgraad naar 124,2%.
Circa 135% (doorgerekende variant '135%')	Maximale invaardekkingsgraad De maximaal onderzochte invaardekkingsgraad. Tot deze dekkingsgraad is de evenwichtigheid nog aangetoond en onderbouwd. Door omzetting BPR-kapitaal stijgt de dekkingsgraad naar 136,5%.

In de volgende grafiek is een weergave opgenomen van de besteding per dekkingsgraad per voorrangsregel. Bij dekkingsgraden onder de 105% zal het voorliggend Transitieplan niet zonder nader overleg tussen de verschillende partijen worden uitgevoerd. Sociale partners geven hierbij mee dat het de wens is om tenminste een dekkingsgraad van 107,4% aan te houden. Op die manier kan ook de solidariteitsreserve op het gewenste niveau worden gevuld.

Figuur 5.1. Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad



De grafiek vertaalt zich in de volgende toedeling van het vermogen bij invaren tussen de minimaal benodigde dekkingsgraad en de (minimaal) gewenste invaardekkingsgraad. Per dekkingsgraadniveau wordt aangegeven aan welke doelstellingen aanvullend kan worden voldaan.

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment hoger dan 105% kunnen de persoonlijke pensioenkapitalen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening rekening houdend met de fictieve inkoop) worden gevuld uit het collectieve pensioenvermogen en wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan. Sociale partners stellen eventueel later vast of bij een hogere dekkingsgraad dan 135% de voorgenomen aanpak nog steeds evenwichtig uitpakt voor de verschillende belanghebbenden. Dit wordt alleen onderzocht in het geval er aanleiding is dat deze situatie ontstaat.

Over onvoorziene gevallen en bij een dekkingsgraad buiten de bandbreedte treden het bestuur van PF KPN en sociale partners in overleg.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek respectievelijk de solidariteitsreserve zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Uit de uitgevoerde berekeningen door PF KPN blijkt dat een solidariteitsreserve van 2,5% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar. Echter, de bescherming van de pensioenuitkering is dan lager dan gewenst. Het gewenste niveau van de solidariteitsreserve bij aanvang is 5% van het fondsvermogen.
- Voor de sociale partners heeft de financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het uitdelen van het overschot aan alle deelnemers en het volledig vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzij gezet zou moeten worden voordat een overschot wordt uitgedeeld.

Beide componenten (compensatie en de initiële vulling van de solidariteitsreserve) worden in de volgende twee hoofdstukken besproken.

6. Gemaakte afspraken voor compensatie

6.1. Achtergrond compensatieregelingen

Er zijn twee onderdelen waarbij compensatie gewenst is, zijnde compensatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek en het afschaffen van de premiedifferentiatie. Met afschaffen premiedifferentiatie wordt bedoeld dat er in de nieuwe pensioenregeling niet langer onderscheid wordt gemaakt tussen opbouw tot de salarissgrens (met een relatief hogere opbouwwaarde) en boven de salarissgrens (met een relatief lagere opbouwwaarde).

Naar oordeel van sociale partners is er compensatie benodigd voor de deelnemersgroepen die hierdoor nadeel ondervinden. Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Sociale partners hebben de wens om de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren uit het fondsvermogen.
- De afschaffing van de premiedifferentiatie wordt gefinancierd door de werkgever. Deze compensatie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en is inkomensafhankelijk. De aanvullende compensatiestaffel ten behoeve van de afschaffing van de premiedifferentiatie is weergegeven in bijlage 6.

6.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt bij voorkeur gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Bij deze compensatie vanuit het pensioenvermogen is er sprake van een éénmalige toekenning, waardoor er geen compensatiedepot hoeft te worden gevormd.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2023 is de totale compensatielast geschat op circa 1% van de voorziening (vóór invaren). Er is sprake van twee compensatiestaffels: één percentage wordt toegepast op de pensioengrondslag voor de huidige middelloonopbouw en één percentage wordt toegepast op de pensioengrondslag voor de huidige BPR-opbouw. De compensatiestaffels staan vast en worden toegepast op de pensioengrondslagen zoals die gelden op het transitiemoment. In bijlage 6 zijn de compensatiestaffels weergegeven. De compensatiestaffels worden ook toegepast op de arbeidsongeschikte deelnemers met een premievrije voortzetting (voor het premievrijgestelde deel). Zij ondervinden dezelfde effecten als actieve deelnemers.

Er is hierbij uitgegaan van de gemiddelde benodigde compensatie voor de afschaffing van doorsneesystematiek. Bij het toepassen van de compensatiestaffels zijn de verwachte kosten circa € 90 miljoen, waarvan circa € 30 miljoen voor het middelloondeel en circa € 60 miljoen voor het BPR-deel.

6.3. Compensatie premiedifferentiatie

De huidige hybride regeling kent een middelloondeel en een BPR-deel. Het BPR-deel betreft een 4%-DC staffel, waarbij de waarde van de opbouw lager is dan voor het middelloondeel. Deelnemers met een relatief laag inkomen bouwen relatief veel op in het middelloondeel. De huidige regeling kent daarmee een solidariteitselement met een subsidiërende werking van de relatief hogere inkomens naar de relatief lagere inkomens.

Sociale partners hebben de wens uitgesproken voor één nieuwe collectieve pensioenregeling, zonder onderscheid in inkomen. Hierdoor vervalt het voordeel voor de lagere inkomens. Sociale partners zijn overeengekomen dat hiervoor wordt gecompenseerd door middel van aanvullende premiebetaling voor rekening van de werkgever. Deze compensatie wordt derhalve niet gefinancierd uit het fondsvermogen. De hoogte van deze aanvullende premie is inkomensafhankelijk en wordt in dit Transitieplan vastgelegd. De aanvullende premie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. Indien vanwege uitvoeringstechnische redenen de compensatie niet jaarlijks kan worden toegevoegd door middel van een aanvullende premie, zal de waarde op een andere manier worden toegekend aan de desbetreffende deelnemers. De compensatiestaffels worden ook toegepast op de arbeidsongeschikte deelnemers met een premievrije voortzetting (voor het premievrijgestelde deel). Zij ondervinden dezelfde effecten als actieve deelnemers.

De impact van deze compensatieregeling is opgenomen in bijlage 4.

6.4. Transitie-effecten compensatie afschaffing doorsneesystematiek

De transitie-effecten van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek zijn berekend door de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling af te zetten tegen de huidige pensioenregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten van de transitie inclusief en exclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij ook rekening gehouden met de – in het volgend hoofdstuk besproken – initiële vulling van de solidariteitsreserve.

In hoofdstuk 8 en 9 worden de transitie-effecten kwantitatief inzichtelijk gemaakt respectievelijk de evenwichtigheid van de compensatie nader onderbouwd en bekeken vanuit het geheel.

7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

7.1. Doelstellingen solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van het PF KPN. De sociale partners geven de volgende doelstellingen mee voor het solidariteitsbeleid:

- Het beperken van de kans op en mate van daling van nominale ingegane pensioenuitkeringen, ongeacht of de daling van deze nominale ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macrolanglevenrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
 - De sociale partners verzoeken PF KPN om de ingegane uitkering vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale uitkering van pensioengerechtigden in het lopende jaar daalt ongeacht de doorzaak daarvan.
 - Indien de solidariteitsreserve niet voldoende gevuld is, kunnen economische risico's, het macrolanglevenrisico of wijzigingen van grondslagen een negatieve impact hebben op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna gepensioneerden.
- Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen of dalen. Sociale partners wensen dat bij deze collectieve uitkeringsfase de nieuwe pensioengerechtigden dezelfde bescherming vanuit de solidariteitsreserve krijgen als de bestaande deelnemers binnen de collectieve uitkeringsfase.
- Het opvangen van negatieve vermogens in het geval dat deze voorkomen, bijvoorbeeld als gevolg van het opheffen van de leenrestrictie.

Sociale partners verzoeken PF KPN de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat voorkomen wordt dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor verschillende generaties zoveel mogelijk in evenwicht zijn.

Sociale partners verzoeken PF KPN om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement. Het uitgangspunt van de sociale partners is om de solidariteitsreserve niet vanuit de premie te vullen. Sociale partners vinden het namelijk onevenwichtig als de solidariteitsreserve uitsluitend gevuld zou worden door actieven/jongeren (vanuit de premie), maar die vervolgens wordt ingezet voor de bescherming van pensioengerechtigden/ouderen (voorkomen daling van ingegane uitkeringen).

Naast de bovenstaande doelstellingen kan de solidariteitsreserve in theorie ook gebruikt worden voor bijvoorbeeld het beschermen tegen het inflatierisico, het 1-op-1 beschermen tegen macro-langlevenrisico (ook voor niet-pensioengerechtigden):

- Sociale partners zijn van mening dat (gedeeltelijke) inflatiebescherming via het rendement moet worden gefinancierd en niet via de solidariteit. Derhalve hebben sociale partners inflatiebescherming niet opgenomen als doelstelling voor de solidariteitsreserve.
- Sociale partners zijn overeengekomen dat de solidariteitsreserve niet gebruikt zal worden voor het 1-op-1 beschermen van macro-langlevenrisico van alle deelnemers. De jaarlijkse uitkeringen van de pensioengerechtigden worden reeds beschermd via de aanvulling op de (nominale) uitkering.

7.2. Vormgeving en hoogte solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.

Sociale partners hebben als transitiedoelstelling dat PF KPN de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling beschikbaar is. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, minimaal gevuld worden met 2,5% en bij voorkeur met 5% van het collectieve pensioenvermogen.

De impact op de transitie-doelstellingen wordt in het volgende hoofdstuk nader beschreven. In bijlage 5.4.1 is

het voorgenomen solidariteitsbeleid opgenomen. Hierbij wordt opgemerkt dat het fondsbestuur van PF KPN verantwoordelijk is voor het solidariteitsbeleid en de uiteindelijk invulling.

8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en de mediaan. Daarbij wordt ook ingegaan op de effecten van de wijziging van de pensioenregeling in termen van verwachte pensioenen in goed weer, slecht weer en mediaan conform de uniforme rekenmethodiek. De uitkomsten worden getoetst aan de doelstellingen zoals geformuleerd in paragraaf 3.2 transitiedoelstellingen.

Naast de reële pensioenuitkeringen zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De uitkomsten van de gewezen deelnemers zijn opgenomen in bijlage 3. Daarnaast is in verband met de afschaffing van de premiedifferentiatie ook speciale aandacht geweest voor deelnemers met een relatief laag inkomen. Deze effecten zijn opgenomen in bijlage 4. Voor de arbeidsongeschikte deelnemers zijn geen separate berekeningen gemaakt. Voor hen geldt dat de effecten vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering vergelijkbaar zijn aan de effecten voor gepensioneerden. Het deel vanuit de premievrije voortzetting is voor wat betreft de transitie-effecten gelijk aan de effecten van de actieven.
- Per leeftijd: van 20- tot 90-jarige leeftijd.

De volgende varianten worden achtereenvolgend getoond:

1. Zonder compensatie, 10 jaar spreiden van het overschot en een dekkingsgraad van 123%.
2. Met compensatie, 10 jaar spreiden van het overschot en een dekkingsgraad van 123%.
3. Met compensatie, 1 jaar (naar rato) spreiden van het overschot en een dekkingsgraad van 123%.
4. Gevoeligheid van 3 bij verschillende dekkingsgraden: 105%, 108%, 123% (basisvariant) en 135%.

Een toelichting op de transitie-effecten en de verschillende varianten wordt in de volgende paragraaf toegelicht.

De gekozen voorrangregels hebben invloed op het in te varen kapitaal. De besproken elementen (MVEV, OR, vulling solidariteitsreserve en compensatie) worden meegenomen in de doorrekeningen. Om de transitie-effecten in kaart te brengen wordt de huidige regeling doorgerekend en de nieuwe regeling inclusief het invaren, bij de hierboven genoemde dekkingsgraden.

In bijlage 5 zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen. Hierbij wordt opgemerkt dat bij alle berekeningen rekening is gehouden met de veronderstelling dat de BPR-kapitalen ook worden ingevaren naar de nieuwe regeling.

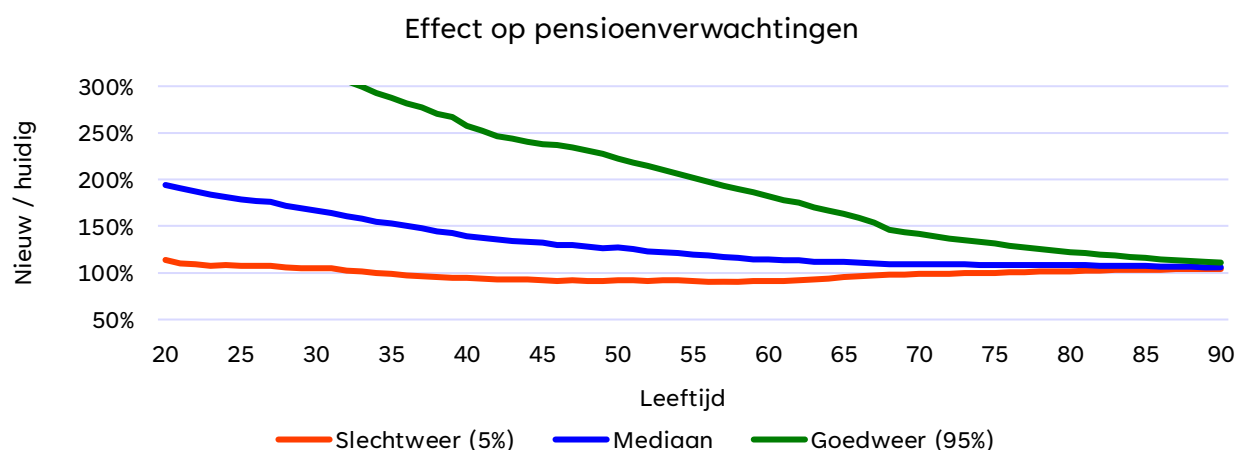
8.1. Transitie-effecten

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan. In deze paragraaf wordt uitgegaan van een dekkingsgraad van 123% op het moment van invaren.

Pensioenverwachtingen

In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige hybride regeling binnen het huidig FTK weergegeven. Bij het invaren kan gebruik gemaakt worden van de standaardmethode en de standaardregel. De standaardregel houdt in dat een eventueel overschot van de dekkingsgraad wordt verdeeld over de pensioenkapitalen rekening houdend met een spreidingstermijn van 10 jaar (conform de wettelijke standaard).

Figuur 8.1. Transitie-effecten 10 jaar spreiden overschot, zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



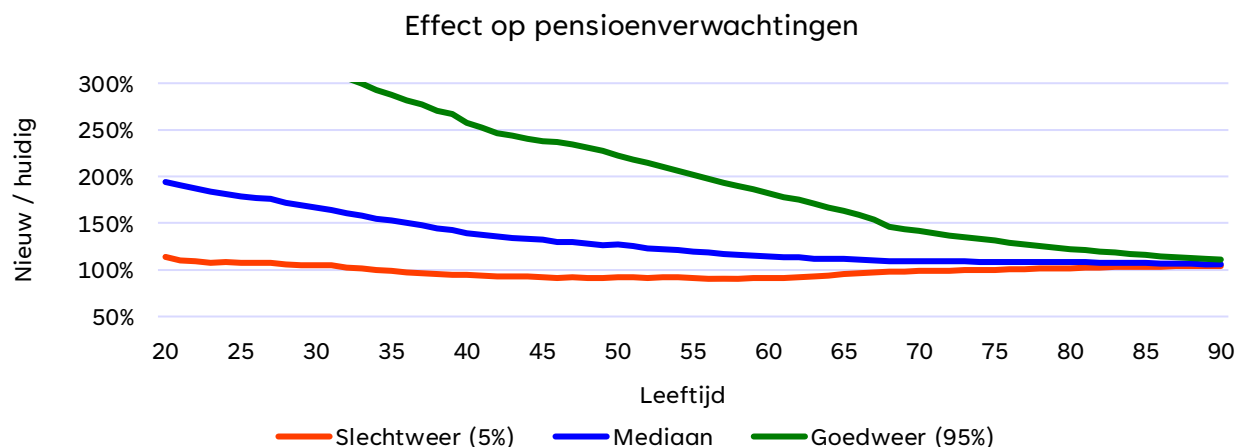
Toelichting bij de grafiek: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. In bovenstaand figuur is nog geen compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek toegepast. Dit figuur toont tot leeftijd 68 de impact van de actieven, en vanaf leeftijd 68 de impact van de gepensioneerden.

De uitkomsten voor de nieuwe regeling zijn naar verwachting fors positiever dan in de huidige regeling. Dit komt met name door:

- (1) de huidige salarissgrens van € 45.378. Deze wordt niet geïndexeerd en zorgt ervoor dat de pensioenopbouw op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het BPR-deel van de regeling. De waarde van deze BPR-opbouw is relatief laag, terwijl in de nieuwe regeling de leeftijdsonafhankelijke netto premie direct naar het individuele pensioenvermogen gaat.
- (2) De premie die wordt betaald in de huidige regeling gaat niet direct naar de deelnemer toe, maar naar het premiedepot. Vanuit het premiedepot wordt vervolgens de opbouw gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar het individuele pensioenvermogen.
- (3) In het huidige pensioenstelsel is er sprake van grotere buffervorming. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premiedepot en een dekkingsgraad die in de prognoseberekningen oplopen. In de nieuwe regeling wordt bij aanvang een deel van het overschot van de dekkingsgraad toegekend aan de individuele pensioenvermogens, waardoor er bij aanvang direct een verhoging plaatsvindt.

In het volgende figuur is weergegeven hoe de uitkomsten eruit zien als de compensatie wordt toegevoegd conform de vastgestelde expliciete compensatie zoals toegelicht in hoofdstuk 6. Ter verduidelijking zijn ook de uitkomsten opgenomen in tabel 8.1.

Figuur 8.2. Transitie-effecten, 10 jaar spreiden, met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Tabel 8.1. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
Zonder compensatie	114%	108%	105%	99%	95%	91%	89%	88%	88%	93%	99%	101%	103%	104%	104%
Met compensatie	114%	108%	105%	99%	95%	93%	92%	91%	91%	95%	99%	100%	102%	103%	104%
Mediaan															
Zonder compensatie	194%	179%	167%	153%	140%	129%	121%	115%	111%	110%	110%	110%	109%	108%	106%
Met compensatie	194%	179%	167%	153%	140%	132%	127%	120%	114%	112%	109%	109%	108%	107%	106%
Goed weer															
Zonder compensatie	384%	351%	316%	288%	259%	231%	211%	193%	177%	161%	143%	132%	123%	117%	112%
Met compensatie	384%	351%	316%	287%	258%	238%	222%	202%	183%	164%	142%	131%	123%	116%	111%

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve deelnemers.

Tabel 8.2. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Zonder compensatie	96%	94%	92%	89%	83%	77%	72%	67%	70%	78%	89%	93%	96%	98%	99%
Met compensatie	96%	94%	92%	89%	82%	79%	78%	74%	76%	83%	88%	92%	95%	97%	99%

De kans dat de nieuwe regeling beter is dan de huidige regeling is hoog. Dit wordt veroorzaakt doordat de premie wordt verhoogd van 23% naar 25% en deze premie in het nieuwe stelsel volledig naar de deelnemer gaat in plaats van dat deze deels in het premiedepot en de dekkingsgraad terecht komt.

Zonder compensatie heeft de leeftijdsgroep 55-jarige de laagste kans van 67% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling dan in de huidige regeling. Door het toekennen van de compensatie wordt voor deze leeftijdsgroep, en andere leeftijdsgroepen tussen 40- en 60 jaar, de kans op vooruitgang in het nieuwe pensioenstelsel vergroot. Dit wordt door de sociale partners als meer evenwichtig beschouwd.

Netto profijt

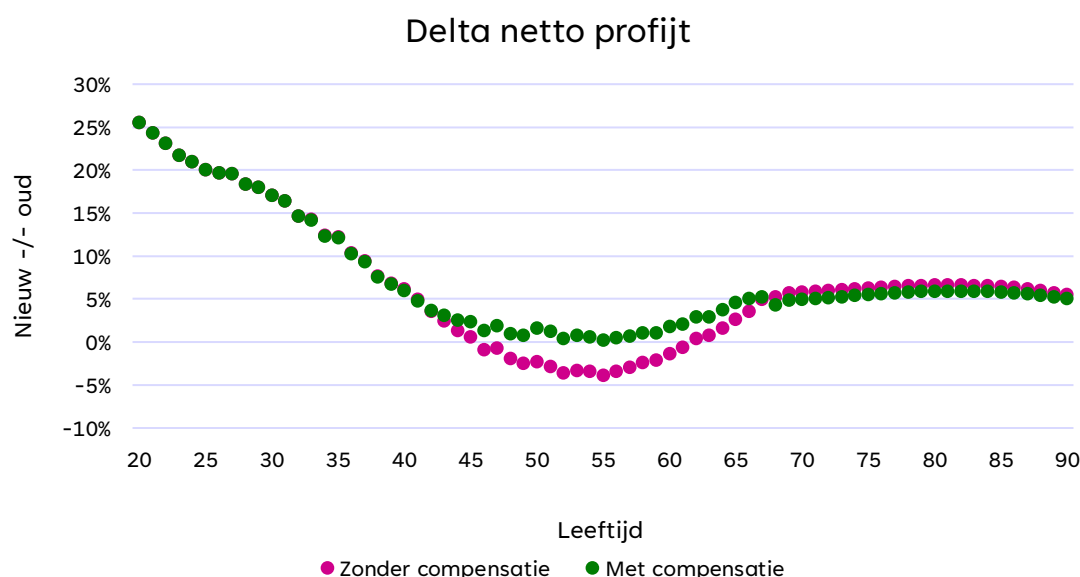
Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruit gaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer zonder en met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De delta netto profijt wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

$$\frac{\text{Verwachte waarde nieuw stelsel} - \text{verwachte waarde huidig stelsel}}{\text{Verwachte waarde opgebouwde uitkeringen huidig stelsel}}$$

De verwachte waarde van enig stelsel wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risico neutrale scenario's. De risico neutrale scenario's zijn voorgeschreven door De Nederlandsche Bank en hierin wordt het nemen van extra risico niet beloond.

Figuur 8.3. Delta netto profijt met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Hierbij wordt opgemerkt dat het delta netto profijt zeer hoog is. Dit komt met name door:

- (1) De huidige salarissgrens van € 45.378. Deze wordt niet geïndexeerd en zorgt ervoor dat de pensioenopbouw op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het BPR-deel van de regeling. De waarde van deze BPR-opbouw is relatief laag, terwijl in de nieuwe regeling de leeftijdsafhankelijke netto premie direct naar het individuele pensioenvermogen gaat.
- (2) De premie die wordt betaald in de huidige regeling gaat niet direct naar de deelnemer toe, maar naar het premiedepot. Vanuit het premiedepot wordt vervolgens de opbouw gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar het individuele pensioenvermogen.
- (3) In het huidige pensioenstelsel is er sprake van grotere buffervorming. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premiedepot en een dekkingsgraad die in de prognoseberekningen oplopen. In de nieuwe regeling wordt bij aanvang een deel van het overschot van de dekkingsgraad toegekend aan de individuele pensioenvermogens, waardoor er bij aanvang direct een verhoging plaatsvindt.

In bijlage 7 zijn bovenstaande effecten nader toegelicht. In de beoordeling van de evenwichtigheid gaat het met name om de impact van de varianten op de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Sociale partners kijken hierbij minder naar de absolute hoogte. Het gaat meer om de gewenste vooruitgang en de verklaring van de uitkomsten. In bijlage 7 is een nadere technische toelichting opgenomen.

Beoordeling sociale partners

- Sociale partners hebben de wens voor een zuivere compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, zonder dat er vooruitgelopen wordt op toekomstige winsten of voordelen.
- De actieven en de werkgever dragen bij aan een toekomstbestendige en goede regeling door de premie met 2%-punt te verhogen.

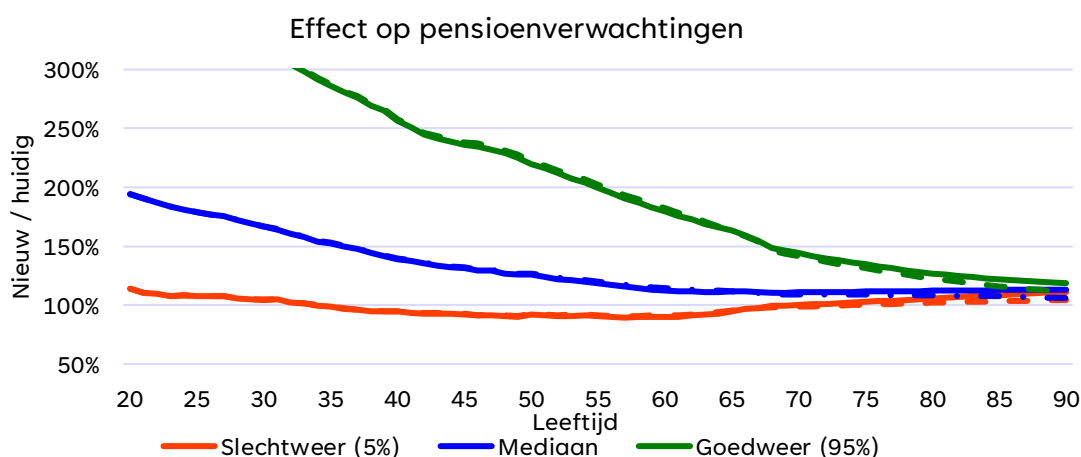
- De impact op het fondsvermogen als gevolg van de compensatie is relatief beperkt (circa 1%).
- De lasten voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden op deze manier door het collectief gedragen. Dit wordt passend geacht aangezien het een collectieve en solidaire pensioenregeling betreft.
- De financiering uit het fondsvermogen vindt niet plaats als er gekort moet worden (i.v.m. voorrangsregels). Er wordt derhalve uitsluitend vrij vermogen gebruikt om te compenseren.
- In het landelijke pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over dat de transitie naar het nieuwe stelsel kostenneutraal zou moeten zijn. Compensatie uit fondsvermogen sluit hierbij aan.
- In de pensioenmarkt is te zien dat compensatie uit fondsvermogen een marktconforme afspraak is. De meeste partijen spreken af dat de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen wordt gefinancierd.
- De transitie wordt in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld.
- De compensatie uit de buffer wordt tezamen gezien met de keuze voor het naar rato uitdelen van de buffer (geen spreidingsperiode). Dit laatste is ten gunste van gepensioneerden. De toelichting en onderbouwing voor het naar rato uitdelen van de buffer in de standaardmethode wordt in de volgende paragraaf weergegeven.
- De netto profijt uitkomsten voor relatief jonge deelnemers is relatief hoog. Dit komt door de effecten van de huidige premiesystematiek (zoals nader toegelicht in bijlage 7).

Op basis van bovenstaande en de beoordeling van de transitie-effecten wordt compensatie uit het fondsvermogen evenwichtig geacht.

8.2. Transitie-effecten bij toepassing naar rato verdelen

Wanneer het fondsvermogen voldoende middelen bevat om een verdeling van het overschot van het fondsvermogen te realiseren, is de methode van uitdelen van belang. In deze paragraaf wordt onderzocht of naar rato van de voorziening uitdelen van het overschot leidt tot evenwichtigere transitie-effecten dan de standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Hierbij is uitgegaan van een actuele dekkingsgraad van 123% (sluit aan bij de stand ultimo 2023).

Figuur 8.4. Transitie-effecten bij standaardmethode 10 jaar (stippellijn) en naar rato bij 1 jaar (doorgetrokken lijn) en inclusief compensatie



Tabel 8.3. Transitie-effecten bij 10 jaar spreiden en naar rato uitdelen

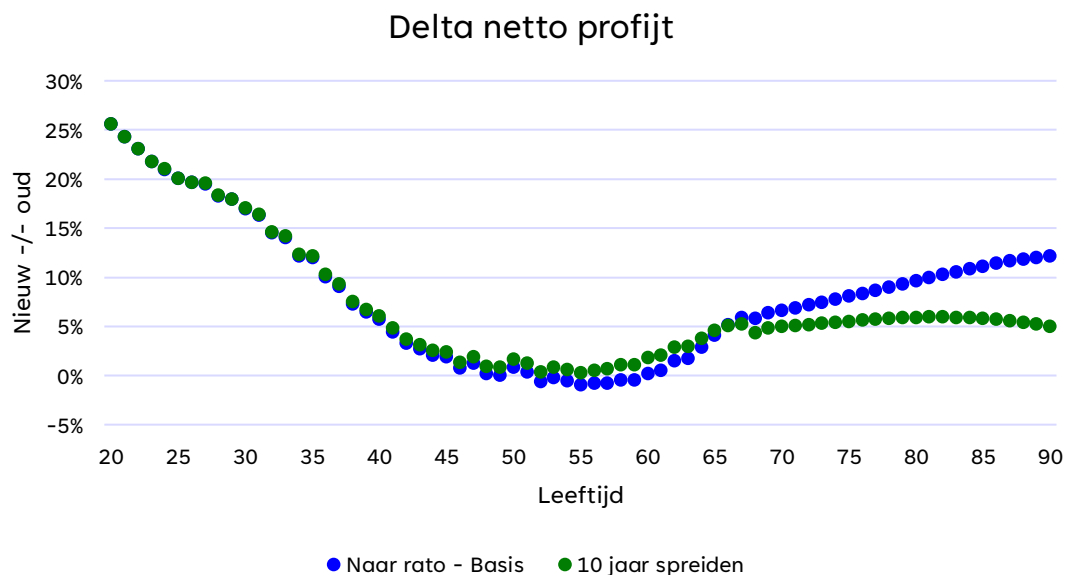
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
10 jaar	114%	108%	105%	99%	95%	93%	92%	91%	91%	95%	99%	100%	102%	103%	104%
Naar rato	114%	108%	105%	99%	94%	92%	92%	90%	90%	95%	100%	103%	105%	109%	111%
Mediaan															
10 jaar	194%	179%	167%	153%	140%	132%	127%	120%	114%	112%	109%	109%	108%	107%	106%
Naar rato	194%	179%	167%	153%	139%	131%	126%	118%	112%	111%	111%	111%	112%	113%	113%
Goed weer															
10 jaar	384%	351%	316%	287%	258%	238%	222%	202%	183%	164%	142%	131%	123%	116%	111%
Naar rato	384%	350%	315%	286%	256%	236%	220%	199%	180%	163%	144%	134%	127%	122%	119%

Uit de berekeningen van de transitie-effecten blijkt dat de verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen afneemt indien het overschot naar rato wordt uitgedeeld in plaats van op basis van 10 jaar spreiden. Sociale partners hebben de doelstelling om de transitie-effecten tussen de verschillende generaties te beperken. Naar rato uitdelen sluit hier basis van bovenstaande berekeningen beter aan bij deze doelstelling.

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in marktwaarde van hun pensioen op voor- of achteruit gaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en het hierboven beschreven beleid.

Figuur 8.5. Delta netto profijt bij 1 jaar spreiden (naar rato) en 10 jaar spreiden met compensatie



Uit de netto profijt berekeningen blijkt dat de verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen voor en na pensioneren toenemen indien het overschot naar rato wordt uitgedeeld in plaats van op basis van 10 jaar spreiden.

Beoordeling sociale partners

- Naar rato uitdelen geeft significant betere transitie-effecten die direct tot uiting komen voor gepensioneerden. Hierdoor krijgen actieven en gewezen deelnemers slechts beperkt minder gunstige transitie-effecten als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling.
- Naar rato uitdelen voorkomt de discussie over en juridische risico's inzake leeftijdsdiscriminatie.
- Geen discussie over leeftijdsafhankelijke verschillen in verhoging uitkering van pensioengerechtigden (bij individuele variant) of verschil tussen net niet / net wel gepensioneerden (bij de collectieve variant).
- Naar rato uitdelen kan worden gezien als alternatief voor het toekennen van individueel inhaaltoeslagen.
- Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijdscohorten worden kleiner bij naar rato uitdelen. De transitie-effecten jongeren worden iets minder 'extreem goed' en voor gepensioneerden verbeteren de uitkomsten significant, maar zijn daarmee juist meer in lijn met de uitkomsten van jongere deelnemers. In termen van netto profijt gaan met name de gepensioneerden erop vooruit. Dit komt omdat de buffer in één keer wordt uitgedeeld.
- Gewezen deelnemers hebben wel een beperkter voordeel bij naar rato uitdelen, maar dit wordt naar verwachting gecompenseerd door actieve opbouw effecten elders en het betreft slechts kleine verschillen terwijl zij wel vooruit blijven gaan t.o.v. huidig stelsel.

De impact voor gewezen deelnemers is apart opgenomen in bijlage 3.

In de volgende tabel is de kans opgenomen dat de uitkeringen in de nieuwe regeling hoger zijn dan in de huidige regeling bij 10 jaar spreiden van het overschot en bij naar rato verdelen.

Tabel 8.4. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

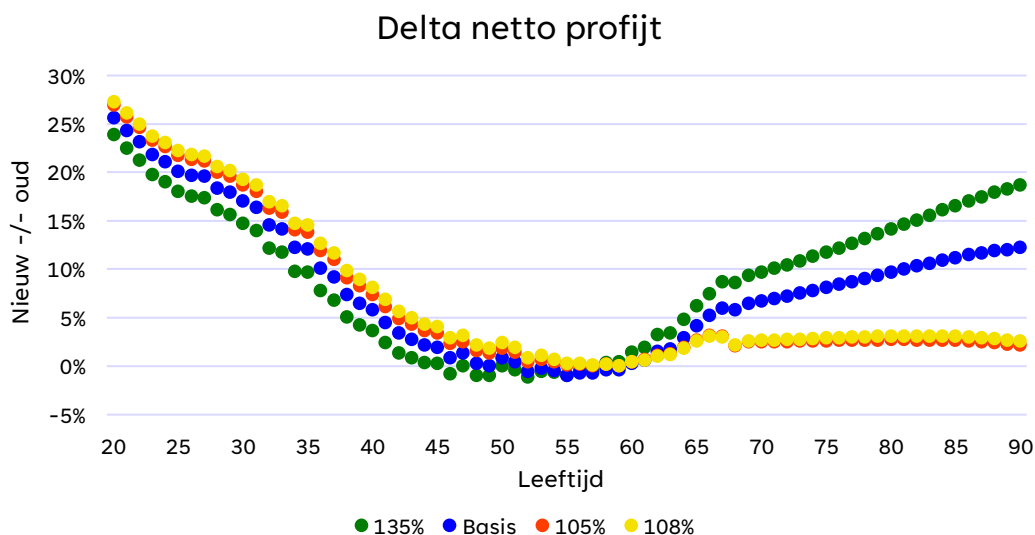
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
10 jaar	96%	94%	92%	89%	82%	79%	78%	74%	76%	83%	88%	92%	95%	97%	99%
1 jaar (basis)	96%	94%	92%	88%	82%	78%	76%	72%	73%	82%	91%	96%	98%	99%	100%

8.3. Effecten bij andere dekingsgraden

Tabel 8.5. Transitie-effecten bij verschillende dekingsgraden per leeftijd op het moment van invaren (na toepassing naar rato en compensatie)

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
105%	117%	111%	107%	101%	97%	95%	95%	95%	94%	96%	97%	97%	97%	98%	100%
108%	117%	111%	108%	102%	97%	95%	95%	94%	93%	95%	97%	98%	99%	100%	101%
123% (basis)	114%	108%	105%	99%	94%	92%	92%	90%	90%	95%	100%	103%	105%	109%	111%
135%	111%	104%	101%	96%	92%	90%	90%	88%	88%	95%	102%	105%	109%	114%	118%
Mediaan															
105%	191%	175%	162%	148%	133%	124%	119%	112%	108%	109%	107%	107%	106%	105%	104%
108%	193%	177%	164%	150%	135%	126%	120%	112%	108%	108%	106%	106%	106%	105%	104%
123% (basis)	194%	179%	167%	153%	139%	131%	126%	118%	112%	111%	111%	111%	112%	113%	113%
135%	195%	180%	168%	155%	141%	135%	130%	124%	119%	116%	115%	116%	116%	118%	120%
Goed weer															
105%	367%	334%	298%	267%	236%	215%	197%	178%	161%	147%	129%	122%	117%	113%	109%
108%	376%	342%	305%	274%	242%	221%	203%	182%	163%	148%	129%	122%	116%	112%	109%
123% (basis)	384%	350%	315%	286%	256%	236%	220%	199%	180%	163%	144%	134%	127%	122%	119%
135%	388%	355%	320%	294%	266%	247%	232%	212%	193%	176%	156%	145%	136%	130%	127%

Figuur 8.6. Delta netto profijt bij verschillende dekingsgraden (na toepassing naar rato en compensatie)



De impact op de transitie-effecten zijn met name zichtbaar voor de pensioengerechtigden. De hoogte van de buffer die wordt meegegeven op het transitiemoment bepaalt met grote mate de hoogte van het netto profijt. Zolang de dekingsgraad hoger is dan 105%, zal het delta netto profijt en de pensioenverwachtingen groter zijn dan nagenoeg 0% respectievelijk 100%.

Beoordeling sociale partners

- Bij de lage dekingsgraden (105% en 108%) is naar verwachting nog steeds voor vrijwel alle leeftijden sprake van positieve transitie-effecten en netto profijt-effecten.
- Bij de hoge dekingsgraad (135%) zijn de transitie-effecten logischerwijs beter. De netto profijt effecten van de oudere pensioengerechtigden nemen bij deze dekingsgraad toe. De effecten zijn naar mening van sociale partners nog steeds evenwichtig, maar sociale partners vinden het wenselijk om bij dekingsgraden hoger dan 135% opnieuw te beoordelen of de transitie nog wel evenwichtig is en niet te veel in het voordeel van de oudere pensioengerechtigden.

- De transitie-effecten zijn daarmee bij de onderzochte dekkingsgraden nog steeds evenwichtig.

8.4. Effecten gebruik transitie FTK

PF KPN heeft, op het moment van schrijven van dit Transitieplan, in aanloop naar de transitie geen gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur inzake versoepelde toeslagverlening dan wel het transitie-FTK. Indien PF KPN na het schrijven van dit Transitieplan toch gebruik maakt van het transitie-FTK, wensen sociale partners de impact hiervan inzichtelijk te krijgen en vervolgens zullen zij beoordelen of dit de besluiten in dit Transitieplan raakt.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn door sociale partners als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit Transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Beoordeling

Sociale partners zijn van mening dat de transitieafspraken evenwichtig zijn. In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan de geformuleerde transitiedoelstellingen (zie hoofdstuk 3.2). Dit is onderzocht vanuit de koppeling tussen de doelstellingen en de kwantitatieve maatstaven die zijn opgesteld. Aan de maatstaven zijn ook indicatieve bandbreedtes opgenomen (wanneer is een uitkomst nog evenwichtig).

De transitiedoelstellingen zijn als volgt gedefinieerd:

1. De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijk.
2. De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.
3. De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering voor transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering direct na transitie.

Hierna wordt ingegaan op de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes die worden meegegeven. In tabel 9.1 wordt de evenwichtigheidsbeoordeling samengevat.

Pensioenverwachtingen

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, in het geval van de mediaan en in goed weer constateren sociale partners het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het mediane en het goed weer scenario voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden, en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden (beduidend) groter dan 100%. Ofwel: de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling zijn de scenario's voor de verschillende deelnemersgroepen in verschillende financiële situaties op het transitiemoment (beduidend) hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige pensioenregeling.
- Voor pensioengerechtigden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering. Oorzaken zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van hoger dan circa 105%, het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven. Echter, bij een dekkingsgraad van onder de 105% dient er een directe verlaging van (ingegane) pensioenrechten plaats te vinden. Derhalve wordt ook een minimum dekkingsgraad grens van 105% op het transitiemoment aangehouden.

Als bandbreedte wordt hiervoor het mediane en goed weer scenario een minimum van 100% beoogd voor alle leeftijdscohorten. Er geldt voor alle scenario's geen absolute bovengrens. Voor het slecht weer scenario wordt een minimum van 75% beoogd. Er wordt opgemerkt dat de uitkomst vooral uitlegbaar moet zijn en de 75% geen keiharde grens is. Sociale partners begrijpen dat het nieuwe pensioenstelsel meer risico's met zich meebrengt en daardoor ook in een slecht weer scenario's kan resulteren tot uitkomsten lager dan 100%. Ten aanzien van een bovengrens geldt dat sociale partners gekeken hebben naar de uitkomsten van de transitie. Voor de pensioenverwachtingen geldt in beginsel hoe hoger hoe beter. Wel zijn er maxima gesteld om de evenwichtigheid over de verschillende generaties te bewaken. Bij overschrijding van de bovengrens worden sociale partners geïnformeerd, maar hoeft dit niet te betekenen dat de transitie niet door kan gaan. De situatie wordt op dat moment opnieuw beoordeeld door sociale partners.

Delta netto profijtberekeningen

Netto profijtberekeningen tonen de door sociale partners te nemen beleidsbeslissingen in onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld.

Sociale partners realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. In de delta netto profijt uitkomsten is een positieve uitkomst te zien voor vrijwel alle leeftijden. Dit komt ook door de aanname van een ongewijzigde huidige pensioenregeling in de komende 100 jaar. Dit is nader toegelicht in hoofdstuk 7. In de vergelijking met de huidige regeling wordt voor alle leeftijden gestreefd naar een delta netto profijt dat positief is. De verschillen tussen de leeftijdsgroepen zijn bij voorkeur beperkt, maar spelen geen doorslaggevende rol bij de beoordeling van deze maatstaf. Voor de netto profijtuutkomsten geldt in beginsel hoe hoger hoe beter. Wel zijn er maxima gesteld om de evenwichtigheid over de verschillende generaties te bewaken. Bij overschrijding van de bovengrens worden sociale partners geïnformeerd, maar hoeft dit niet te betekenen dat de transitie niet door kan gaan. De situatie wordt op dat moment opnieuw beoordeeld door sociale partners.

Impact op transitie-moment

Op basis van een dekkingsgraad van 123% wordt een vooruitgang verwacht van de pensioenuitkering. De transitie-effecten zijn naar mening van sociale partners met het voorliggende invaarverzoek evenwichtig over de verschillende leeftijdscohorten. Daarnaast zorgt het sturen op een minimale gewenste invaardekkingsgraad van 105% ervoor dat de pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenen op het invaarmoment niet lager zijn dan in de huidige regeling. Daarmee wordt voldaan aan doelstelling 3, die een bandbreedte impliceert van een impact op het transitiemoment van minimaal 100% (verhouding nieuw / huidig). Als maximum wordt gesteld dat de uitkering niet met 40% bij aanvang hoger is. Dit is een natuurlijke grens behorende bij de maximale invaardekkingsgraad die in het transitieplan is opgenomen.

Aandacht voor de gewezen deelnemers en nabestaanden

Sociale partners vinden het aannemelijk dat gewezen deelnemers elders pensioen opbouwen. Daar zullen zij dezelfde soort effecten krijgen als getoond voor de actieven. Voor de volledigheid is voor de gewezen deelnemers een doorrekening gemaakt van de verwachte transitie-effecten. Deze zijn opgenomen in bijlage 3. Hieruit concluderen sociale partners dat er naar verwachting voor gewezen deelnemers geen onevenredig nadelig effect zal zijn door de transitie naar het nieuwe stelsel. Echter, wel wordt gezien dat de uitkomsten voor slapers meer volatiel zijn dan voor actieve deelnemers. Dit komt omdat zij geen dempende werking hebben van de toekomstige premie-inleg op de uiteindelijke pensioenuitkomsten. Hier staat tegenover dat zij elders wel pensioen opbouwen en er tevens in de verwachting wel op vooruitgaan. De extreme resultaten zijn met name zichtbaar voor de jonge slapers en die hebben ook een relatief klein pensioen opgebouwd. De impact voor hen wordt minder groot geacht en sociale partners veronderstellen dat zij (doorgaans) elders nog pensioen opbouwen. Daarmee zijn de effecten voor de slapers vergelijkbaar aan de effecten voor de actieven. Derhalve wordt voor hen geen minimum ondergrens aangehouden voor de transitie-effecten. De genoemde bandbreedtes in tabel 9.1 zijn van toepassing voor de actieven en gepensioneerden. Overigens geldt voor de groep gewezen deelnemers nog wel dat er wordt gestreefd dat zij er in de verwachting op vooruitgaan. Dit is ook het geval.

Voor de volledigheid merken sociale partners op dat bovenstaande ten aanzien van de (jonge) slapers ook van toepassing is op jonge nabestaanden. Derhalve wordt in lijn daarmee ook voor hen geen minimum ondergrens aangehouden voor de transitie-effecten.

De nabestaandendekking is verbeterd ten opzichte van de huidige regeling. Daarbij zullen de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken vanuit het huidig stelsel volgens wet- en regelgeving moeten worden gehonoreerd. Dit betekent dat de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten- en aanspraken apart worden bijgehouden en toegekend aan de begunstigden. Pensioenfonds KPN conformeert zich aan de wet- en regelgeving met betrekking tot de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken.

Aandacht voor de medewerkers met relatief lage inkomens

Als gevolg van de afschaffing van de premiedifferentiatie is een achteruitgang te zien in de waarde van de opbouw in de nieuwe regeling. Sociale partners hebben speciale aandacht voor deze groep medewerkers. Derhalve is overeengekomen dat er, op basis van de beoordeling van de evenwichtigheid, een aanvullende compensatie benodigd is. Deze compensatie wordt gefinancierd door de werkgever. Uiteindelijk draagt het afschaffen van de premiedifferentiatie bij aan de eenvoud van de nieuwe regeling.

Conclusies

Sociale partners hebben op hoofdlijnen de volgende keuzes gemaakt en opgenomen in dit Transitieplan:

1. Het is in het belang van de deelnemers en de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling om in te varen naar de nieuwe regeling.
2. Ook het daarbij meenemen van het invaren van het BPR-kapitaal naar de nieuwe regeling is in het belang van de deelnemers en kan op een evenwichtige manier plaatsvinden.
3. De standaardmethode is passend als omzettingmethode voor de transitie naar de nieuwe regeling.
4. De standaardmethode wordt toegepast met dienverstand dat de buffer naar rato wordt verdeeld zonder gebruik te maken van de standaardspreadstermijn van 10 jaar. Dit heeft een positieve impact op de pensioengerechtigden (zolang de dekkingsgraad groter is dan 105%), waardoor de transitie-effecten tussen de verschillende leeftijdscohorten evenwichtiger worden.
5. De gewenste minimale invaardekkingsgraad is 105%. Dan kan aan alle doelstellingen worden voldaan zonder dat er gekort hoeft te worden. Echter, sociale partners geven het fonds mee dat een dekkingsgraad van 108% gewenst is.
6. De benodigde compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het fondsvermogen bij invaren.
7. De benodigde compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie wordt gefinancierd uit separate premiebetaling door de werkgever.

Op basis van de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes is de evenwichtigheid op totaalniveau kwalitatief beoordeeld. De beoordeling van de evenwichtigheid is in de volgende tabel opgenomen. Hierin zijn de verschillende effecten beoordeeld met – (zeer negatief), - (negatief), +/- (neutraal), + (positief) of ++ (zeer positief).

Tabel 9.1 Conclusie evenwichtigheid en afwegingen kwantitatieve maatstaven

Doelstelling	Maatstaf Kwantitatief	Bandbreedte: Ondergrens / Bovengrens	Lage inkomens	Lft 20	Lft 41	Lft 56	Lft 68	Lft 75+	Slapers	Werkgever
				– 40	– 55	– 67	– 75			
1. De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig.										
Pensioenverwachting mediaan	> 100% / < 215%	++	++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Pensioenverwachting slecht weer	>75% ¹¹ / < 130%	-	++	-	-	+	++	-	-	n.v.t.
Pensioenverwachting goed weer	> 100% / < 430%	++	++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Delta netto profijt	> -/- 15% ¹¹ < 30%	-	++	+/-	+/-	+	+	+/-	+/-	n.v.t.
2. Starten met een goede nieuwe regeling										
Hoogte aanvang solidariteitsreserve	5%	+	++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Compensatie afschaffing DSS	Volledig	++	+	++	++	-	-	-	-	++
3. Ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden beschermd										
Hoogte startuitkering t.o.v. huidig	> 100% / < 140%	++	++	++	++	++	++	++	++	n.v.t.
Kans uitkering ten minste gelijk aan huidig	> 50% ¹¹ / < 100%	+	++	++	++	++	++	++	+	n.v.t.
Totale beoordeling		++	++	++	++	++	++	++	+	+

Sociale partners constateren dat op basis van de kwantitatieve uitkomsten de transitie in het belang is van alle deelnemers. Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden aan de evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Alle berekeningen zijn in beginsel gemaakt voor een dekkingsgraad van 123% (december 2023). Ook bij de dekkingsgraden 105% en 135% wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan en wordt de transitie als evenwichtig beoordeeld.

¹¹ Deze bandbreedte hoeft niet te worden getoetst op slapers en jonge nabestaanden. De negatieve impact voor slapers en jonge nabestaanden wordt minder groot geacht dan uit de modellen komt. Er wordt door sociale partners aangenomen dat slapers elders nog pensioen opbouwen en dus een vergelijkbaar effect als actieven zullen ervaren. Daarmee volstaat de toets op de actieven.

Samenvatting

Sociale partners volgen in beginsel de standaardkeuzes vanuit de wetgeving waarbij wordt gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen. Onderdeel daarvan is de compensatie van de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en premiedifferentiatie. Daar staat tegenover dat er wordt afgeweken van de standaardregel door een eventueel overschot in 1 jaar naar rato te verdelen. Dit is bij hogere dekkingsgraden een positief effect voor de oudere pensioengerechtigden.

Naar oordeel van sociale partners is een evenwichtig invaarverzoek gedaan in dit Transitieplan en kan gesteld worden dat de transitie naar de nieuwe regeling in het belang is van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

10. Communicatie

Dit Transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan de betrokken werkgevers en vakorganisaties. KPN NV overlegt het Transitieplan, na vaststelling door sociale partners, aan het PF KPN (artikel 150c van de Pensioenwet). PF KPN stelt het Transitieplan op zijn website beschikbaar. Gelijktijdig wordt een toelichting gepubliceerd op de website.

11. Ondertekening

Dit Transitieplan is vastgesteld op 13 december 2024 en ondertekend door de betrokken partijen.

Namens Koninklijke KPN N.V.,

Chief People Officer

Chief Financial Officer

Namens de vakorganisaties,

bestuurder FNV

bestuurder Qlix

bestuurder CNV

voorzitter CNV

bestuurder De Unie

voorzitter De Unie

Bijlagen

Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging

De achterbanraadpleging bij alle vier de betrokken vakorganisaties heeft tot een positieve stemming geleid

Bijlage 2. Inbreng GVKPN

Hieronder is de formele reactie van de Gepensioneerden Vereniging van Pensioenfondsen KPN op het Concept Transitieplan opgenomen. In zwart is de 1-op-1 reactie zoals sociale partners deze hebben ontvangen op 11 juni 2024 en 6 september 2024 overgenomen. Hieraan is in **blauw** een reactie van sociale partners toegevoegd. Hiermee trachten sociale partners zo transparant mogelijk te zijn in het proces. Separaat wordt een schriftelijke reactie met GVKPN gedeeld diezelfde strekking heeft van onderstaande **blauw** toevoegingen.

Brief en reactie **sociale partners** d.d. 11 juni 2024 en 6 september 2024

We zijn als vereniging vrij snel na de start van het proces door de Sociale Partners betrokken bij het overleg m.b.t. de WTP.

Het overleg heeft in een goede en open sfeer kunnen plaatsvinden, waarbij GVKPN ruimschoots de gelegenheid heeft gekregen om haar aandachts- en actiepunten in te brengen. Op 5 juni jl. heeft het laatste overleg over het voorliggende Concept Transitieplan plaatsgevonden. Leidend in alle overleggen was voor ons natuurlijk ons Positioning Paper. (Zie het uitgebreide Position Paper dd. 13 oktober 2023 zoals opgenomen op de website van GVKPN). Daarnaast heeft er regelmatig overleg plaats gevonden met onze achterban, vormgegeven middels een klankbordgroep, bestaande uit leden, die op vrijwillige basis nauw betrokken zijn bij het besturen van de vereniging. Hierbij heeft de input van de klankbordgroep ook gediend als reactie op het Concept Transitieplan. Deze reactie wordt dan ook gedragen door de vertegenwoordigers van GVKPN.

In het nu voorliggende Concept Transitieplan blijkt dat rekening is gehouden met veel van onze opmerkingen en kanttekeningen. Zoals de keuze voor onze voorkeur voor één cohort voor de gepensioneerden en de keuze om bij de transitie te kiezen voor de verdeling van het vermogen volgens de standaardmethode met één jaar spreiden in combinatie met een pro rata verdeling. Alhoewel GVKPN de voorkeur heeft voor de standaardmethode met één jaar spreiden én inhaalindexatie, beschouwen we deze vorm als een goed alternatief voor het individueel inhalen van de indexatieachterstand die de laatste jaren is ontstaan.

Wel heeft GVKPN een aantal zorgpunten c.q. opmerkingen die wat GVKPN betreft tot heroverweging bij de Sociale Partners zouden moeten leiden bij de vaststelling van het definitieve Transitieplan en ook in het vervolgproces verdere verduidelijking behoeven. Deze punten zijn hierna opgenomen.

(De meeste punten zijn al in het overleg van 5 juni jl. besproken).

Uitgangspunten en doelstellingen.

1. Zorgpunt is dat in het conceptplan de doelstelling koopkrachtbehoud van gepensioneerden erg mager is geformuleerd. GVKPN vindt het formuleren van een doelstelling die aanvangt met “het is wenselijk” niet overtuigend. Daarnaast vinden we de wenselijkheid om te komen tot “enige mate” van koopkrachtbehoud erg mager.

Sociale Partners erkennen het belang van een koopkrachtig pensioen. Echter, hierbij merken sociale partners op dat het fondsbestuur uiteindelijk beleid zal moeten voeren dat in lijn is met de risicohouding van de deelnemers.

We pleiten ervoor dat de Sociale Partners nadrukkelijker en krachtiger aan het bestuur de ambitie/noodzaak tot koopkrachtbehoud voor de gepensioneerden meegeven in een formulering die zich beter verhoudt tot de formulering van een doelstelling en die koopkrachtbehoud als uitgangspunt heeft. Het koopkrachtambitieniveau zou hierbij duidelijk moeten worden gedefinieerd, waarbij de CPI als kpi/norm voor koopkracht daarin leidend zou moeten zijn en ervan wordt uitgegaan dat op koopkracht gestuurd en getoetst gaat worden. Daarnaast verwachten we dat enige duiding van de haalbaarheid van koopkrachtbehoud – met alle begrijpelijke voorbehouden – wordt gegeven. GVKPN denkt dat een verwijzing naar bijlage B5.4 met toelichting hierbij behulpzaam kan zijn.

Sociale Partners hebben naar aanleiding van deze input de doelstelling rondom het behoud van koopkracht steviger aangezet. De tekst van “enige mate” is weggehaald. Uiteindelijk is het fondsbestuur verplicht om in de opdrachtbevestiging aan te geven wat de haalbaarheid van deze

doelstelling is. Het pensioenfonds wordt geacht dan ook de maatstaf hierbij aan te geven.

2. We gaan ervan uit dat eerst de solidariteitsreserve voor 50% wordt gevuld en dat daarna sprake is van minimaal gelijke pensioenuitkeringen bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Omdat het moment van invaren wordt heroverwogen als de invaardeckingsgraad onder de 105% uitkomt, heeft GVKPN heeft geen overwegende bezwaren tegen deze volgorde in de verdeling.

Dit standpunt is helder voor sociale partners en behoeft gezien de ondergrens van 105% vooralsnog geen andere invulling.

3. Zoals gesteld is GVKPN content met de door haar voorgestelde keuze om uit te gaan van het Standaardmodel met 1 jaar spreiden en pro rato verdeling van het resterende vermogen. Dit achten we een acceptabele vorm om af te zien van onze voorkeursvariant met het verdelen op basis van individuele inhaaltoeslagen.

We vinden evenwel dat in de tekst expliciet zou moeten worden aangegeven dat het toekennen van individuele inhaaltoeslagen een legitiem verdeelaspect is (ref. de motie Palland Matouch).

Sociale Partners hebben hierin de input van GVKPN reeds meegenomen. De overweging om dit te verduidelijken is overgenomen. In het hoofdstuk 8.2 is in de beoordeling van sociale partners voor de keuze inzake pro rato verdeling dit argument ook opgenomen.

4. GVKPN vindt de tekst die aangeeft wat de keuze is bij een dekkinggraad van 132% in relatie tot individuele inhaaltoeslagverlening verwarrend en adviseren om deze zin te schrappen.

Sociale partners nemen deze overweging over en halen de desbetreffende zin uit het Transitieplan.

5. We gaan ervan uit dat wordt bedoeld dat de (verwachte) uitkering na transitie minstens gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie en niet andersom zoals geformuleerd.

Dit is correct. Dit is aangepast in het Transitieplan.

Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve.

1. Gesteld wordt dat de solidariteitsreserve louter is bestemd voor het zoveel mogelijk voorkomen van kortingen van de uitkering van de gepensioneerden. Er is echter gesteld dat de solidariteitsreserve ook wordt aangewend voor het opvangen van negatieve vermogens bij het opheffen van de leenrestricties – hetgeen speelt bij de jongeren – en mogelijke mutaties van het jaar op jaar sterfterisico. Dit laatste uitgangspunt past niet bij de eerste stelling. Als het niet mogelijk is om de premie aan te wenden voor het opvangen van negatieve vermogens bij het opheffen van de leenrestricties, dan heeft GVKPN, gezien de lage kans met relatief lage impact, geen bezwaar tegen deze aanwending, maar zou zij een aanpassing van de eerdergenoemde stelling passend *De hoofddoelstelling van de solidariteitsreserve is het zoveel mogelijk voorkomen van het nominaal verlagen van de ingegane uitkeringen. Daarnaast zijn er inderdaad nog een aantal kleinere doelstellingen verbonden aan de solidariteitsreserve zoals opgenomen in hoofdstuk 7.1. Sociale partners verduidelijken hierbij dat de solidariteitsreserve daarmee niet louter wordt gebruikt voor de uitkeringsgerechtigden.*

2. Het vullen van de solidariteitsreserve geschiedt uit het overrendement. Niet duidelijk is welk deel van het overrendement hiervoor wordt aangewend en welke maxima worden aangehouden voor de omvang van de solidariteitsreserve. Ook hier kan een verwijzing naar Bijlage B5.4 behulpzaam kunnen zijn.

De manier en de hoogte waarop de solidariteitsreserve wordt gevuld met overrendement is aan het fondsbestuur. Het fondsbestuur van PF KPN is verantwoordelijk voor en stelt het solidariteitsbeleid op. De overweging om in het hoofdstuk inzake de solidariteitsreserve te verwijzen naar bijlage B5.4 is overgenomen.

Effecten van de wijzigingen van de pensioenregelingen.

Het delta netto profijt (zie fig. B7.1) blijkt zeer hoog te zijn, met name voor de actieven en in beperkter mate voor de gepensioneerden. Dit lijkt ons niet evenwichtig en roept de vraag op waarom er dan geen bijdrage wordt gedaan aan de compensatielast vanuit de premie. We begrijpen dat deze uitkomst met name wordt verklaard door het positieve effect van een aantal maatregelen, die om praktische redenen weliswaar gelijktijdig met de transitie zullen plaatsvinden, maar die inhoudelijk niet samenhangen met de overgang naar de SPR-regeling. Dit punt zou meer expliciet kunnen worden toegelicht.

[Helder. Sociale partners nemen de verwijzing naar B7.1 explicieter op.](#)

Herleven van het Hoorrecht.

Ingeval van wijzigingen in uitgangspunten c.q. uitkomsten die kunnen optreden vóór de transitie kan er sprake zijn van een herleven van het Hoorrecht. We willen deze mogelijkheid nadrukkelijk openhouden en verzoeken de Sociale Partners om ons op de hoogte te houden van eventuele wijzigingen en met GVKPN in overleg te treden om zo mogelijk gezamenlijk tot de conclusie te komen of het herleven van het Hoorrecht aan de orde is.

[Sociale partners zullen GVKPN op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen en indien nodig in overleg treden.](#)

Wij zijn in overleg met het bestuur van het Pensioenfonds met als doelstelling hun voorlopige opvattingen te vernemen over dit plan en de uitvoerbaarheid daarvan. GVKPN wil in overleg vooral ook zicht krijgen op de haalbaarheid van koopkrachtbehoud en wil haar visie over een aantal punten naar voren brengen.

GVKPN neemt aan dat ook de Sociale Partners middels de opdrachtbevestiging en -aanvaarding geïnformeerd willen worden of c.q. in welke mate koopkracht behoud überhaupt een realistische mogelijkheid is en onder welke condities dit mogelijkserwijs kan worden gerealiseerd.

Tot slot merken we nog op dat bij de inleiding nog sprake is van aspirant leden van gewezen deelnemers. Deze zijn volwaardig lid sinds 3 juni 2024.

Was getekend,

d.d. 10062024 en 06092024, namens GVKPN,

Lid

Voorzitter

NB: Op 26 november 2024 ontvingen sociale partner een email van GVKPN met de volgende inhoud:

“De Sociale Partners vinden behoud van koopkracht een belangrijke doelstelling.

Tussen koopkracht en de solidariteitsreserve bestaat een zekere mate van samenhang. Wij zijn met de Sociale Partners van mening dat de reguliere inflatie in beginsel moet worden gerealiseerd uit het overrendement, maar dat in geval van hoge inflatie deze ook deels gefinancierd moet kunnen worden door onttrekking uit de solidariteitsreserve. Wij zijn het eens met de slotzin in hoofdstuk 7.2. dat het fondsbestuur van PFKPN verantwoordelijk is voor het solidariteitsbeleid en de uiteindelijk invulling, maar hebben bezwaar tegen de strikte formulering in hoofdstuk 7.1 van het Transitieplan waar gesteld wordt dat de solidariteitsreserve niet kan worden aangewend voor inflatiebescherming. Wij pleiten voor een formulering die ruimte laat voor al dan niet gedeeltelijke bescherming in geval van onverwachte hoge inflatie, een mogelijkheid die ook de de wetgever c.q. DNB als een valide instrument wordt gezien.

Voor de spreidingstermijn is in de aannames gerekend met een termijn van 3 jaar. We hebben ook in onze notitie aan het fondsbestuur gevraagd hoe men dat wil invullen: lineair of asymptotisch. Onze voorkeur is lineair omdat e.e.a o.i ook administratief eenvoudiger is

Was getekend GVKPN 26-11 2024”

Op 5 december 2024 ontvingen sociale partners vervolgens een email van GVKPN met het verzoek om navolgende tekst aan het transitieplan toe te voegen:

“ Het streven naar koopkracht, i.e. het in voldoende mate kunnen volgen van de inflatie is een belangrijke doelstelling van het nieuwe stelsel.

Inflatiebescherming zou primair gerealiseerd moeten worden via het rendement, maar ingeval van schokken in de inflatie is aanwending van de solidariteitsreserve een efficiënt middel in het streven naar een voldoende inflatiebescherming c.q. koopkracht.

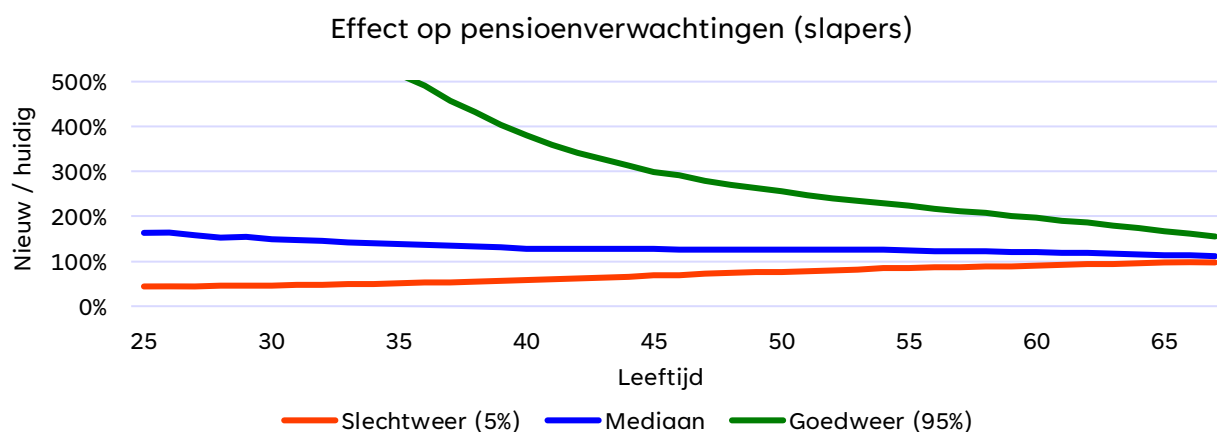
Dit is geen theoretisch, maar een door de wet toegestaan middel dat volgens GVKPN gebruikt zou moeten kunnen worden door PFKPN. Wij pleiten ervoor dat de Sociale Partners deze mogelijkheid open laten en de betreffende formulering onderaan paragraaf 7.1. daarop aanpassen en daarmee ruimte laten om de solidariteitsreserve aan te wenden in geval van schokken in de inflatie, uiteraard onder de conditie dat de omvang van de solidariteitsreserve voldoende is.”

Sociale partners hebben vervolgens gesproken met GVKPN op 6 december 2024. De reactie van sociale partners is hieronder opgenomen:

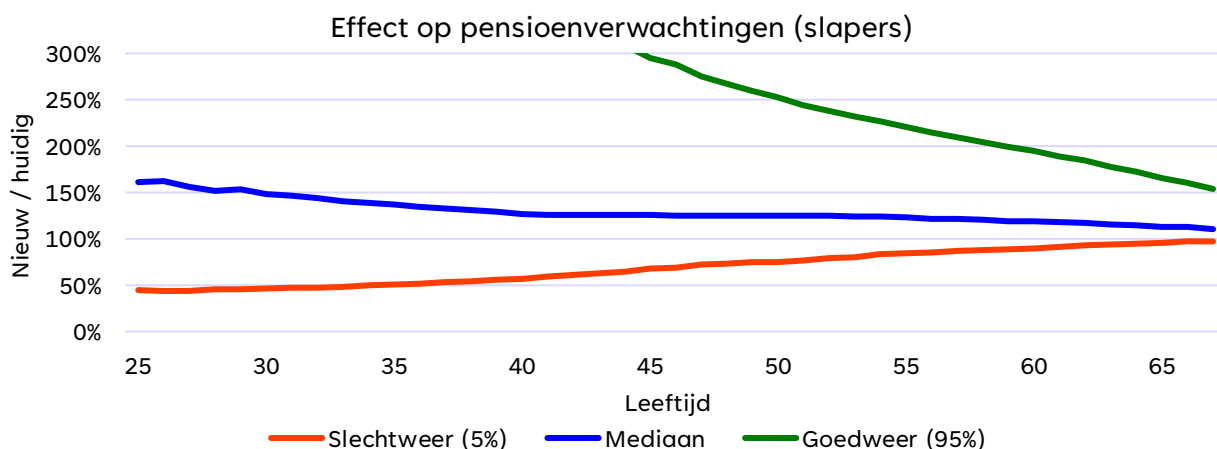
1. Het toevoegen van een doelstelling voor de solidariteitsreserve ten aanzien inflatiebescherming is eerder uitgebreid besproken door sociale partners en daar is bewust niet voor gekozen. Sociale partners blijven van mening dat inflatiebescherming uit de beleggingen dienen te komen en niet uit de bescherming door de solidariteitsreserve. Indien er doelstellingen aan de solidariteitsreserve zouden worden toegevoegd, heeft dit impact op de gewenste hoogte van de solidariteitsreserve en daarmee op de beoordeling van de evenwichtigheid als geheel. Dit is naar mening van sociale partners onwenselijk, aangezien de huidige afspraken als evenwichtig zijn beoordeeld door sociale partners.
2. De spreidingsmethode is aan het fondsbestuur en niet aan sociale partners. In de berekeningen is uitgegaan van geheugenloos (cq. asymptotisch), omdat het beleid van het pensioenfonds hiervan uitgaat. Dit zal overigens zeer beperkt effect hebben op de transitie-effecten.

Bijlage 3. Transitie-effecten en -afspraken gewezen deelnemers

Figuur B3.1. Transitie-effecten 10 jaar spreiden overschot, zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Figuur B3.2. Transitie-effecten, 10 jaar spreiden, met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



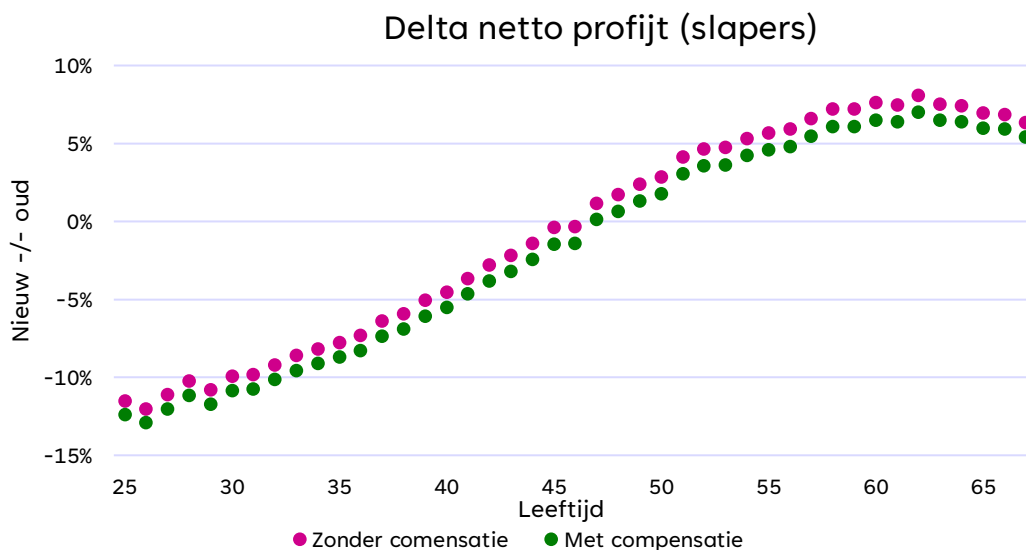
Tabel B3.1. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer									
Zonder compensatie	45%	47%	51%	58%	68%	76%	85%	90%	96%
Met compensatie	44%	46%	51%	57%	68%	75%	84%	90%	96%
Mediaan									
Zonder compensatie	162%	149%	138%	128%	127%	126%	125%	120%	114%
Met compensatie	161%	148%	137%	126%	126%	124%	123%	119%	113%
Goed weer									
Zonder compensatie	836%	682%	515%	381%	298%	255%	223%	197%	167%
Met compensatie	828%	676%	510%	377%	295%	252%	221%	195%	166%

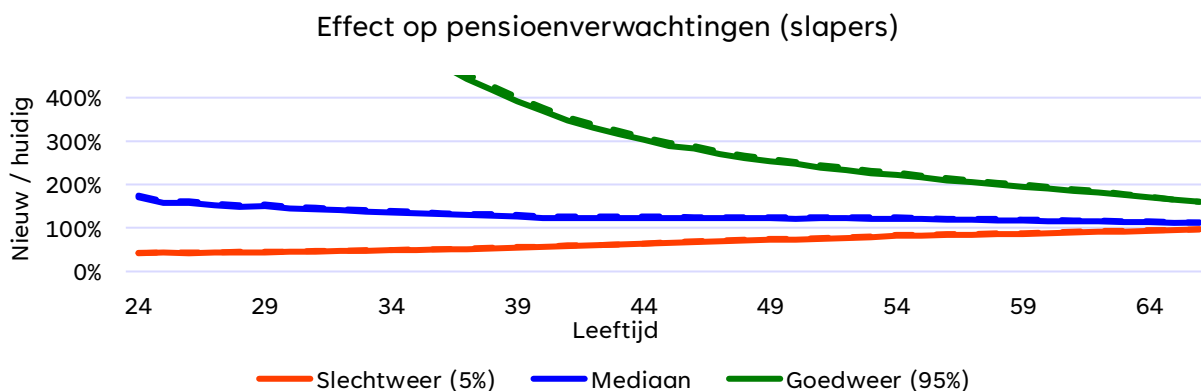
Tabel B3.2. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Zonder compensatie	65%	63%	62%	61%	65%	70%	77%	83%	87%
Met compensatie	64%	62%	61%	61%	64%	69%	76%	81%	85%

Figuur B3.3. Delta netto profijt met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



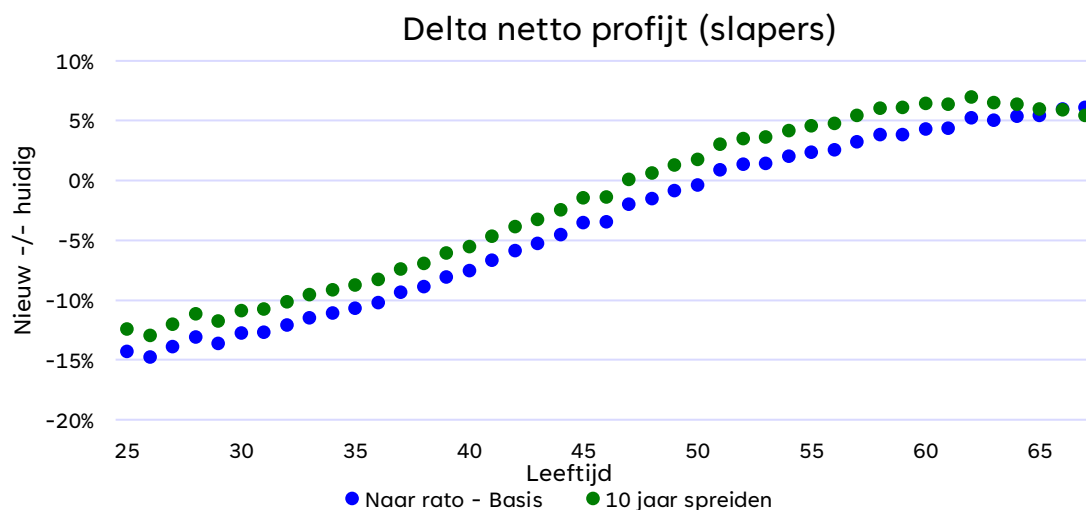
Figuur B3.4. Transitie-effecten bij standaardmethode 10 jaar (stippellijn) en naar rato bij 1 jaar (doorgetrokken lijn) en inclusief compensatie



Tabel B3.3. Transitie-effecten bij 10 jaar spreiden en naar rato uitdelen

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer									
10 jaar	44%	46%	51%	57%	68%	75%	84%	90%	96%
Naar rato	43%	45%	50%	56%	66%	73%	83%	88%	95%
Mediaan									
10 jaar	161%	148%	137%	126%	126%	124%	123%	119%	113%
Naar rato	157%	145%	134%	124%	123%	122%	121%	116%	113%
Goed weer									
10 jaar	828%	676%	510%	377%	295%	252%	221%	195%	166%
Naar rato	810%	661%	499%	369%	289%	247%	216%	191%	165%

Figuur 8.5. Delta netto profijt bij 1 jaar spreiden (naar rato) en 10 jaar spreiden met compensatie



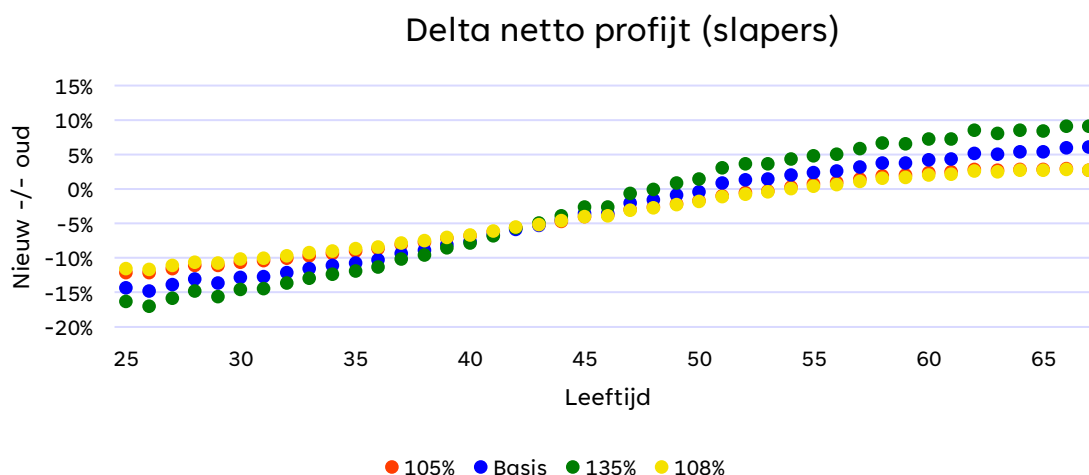
Tabel 8.4. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
10 jaar	64%	62%	61%	61%	64%	69%	76%	81%	85%
1 jaar (basis)	63%	61%	60%	59%	62%	67%	73%	78%	84%

Tabel 8.5. Transitie-effecten bij verschillende dekkingsgraden per leeftijd op het moment van invaren (na toepassing naar rato en compensatie)

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer									
105%	47%	49%	53%	60%	69%	76%	85%	90%	95%
108%	46%	48%	52%	58%	68%	74%	83%	89%	95%
123% (basis)	43%	45%	50%	56%	66%	73%	83%	88%	95%
135%	41%	43%	48%	54%	65%	73%	83%	88%	96%
Mediaan									
105%	138%	127%	118%	110%	111%	111%	112%	110%	109%
108%	141%	130%	120%	112%	112%	111%	112%	109%	108%
123% (basis)	157%	145%	134%	124%	123%	122%	121%	116%	113%
135%	170%	156%	145%	134%	133%	132%	130%	124%	119%
Goed weer									
105%	667%	549%	414%	307%	243%	210%	186%	166%	148%
108%	695%	569%	429%	318%	250%	216%	189%	168%	148%
123% (basis)	810%	661%	499%	369%	289%	247%	216%	191%	165%
135%	894%	729%	551%	408%	319%	272%	238%	210%	180%

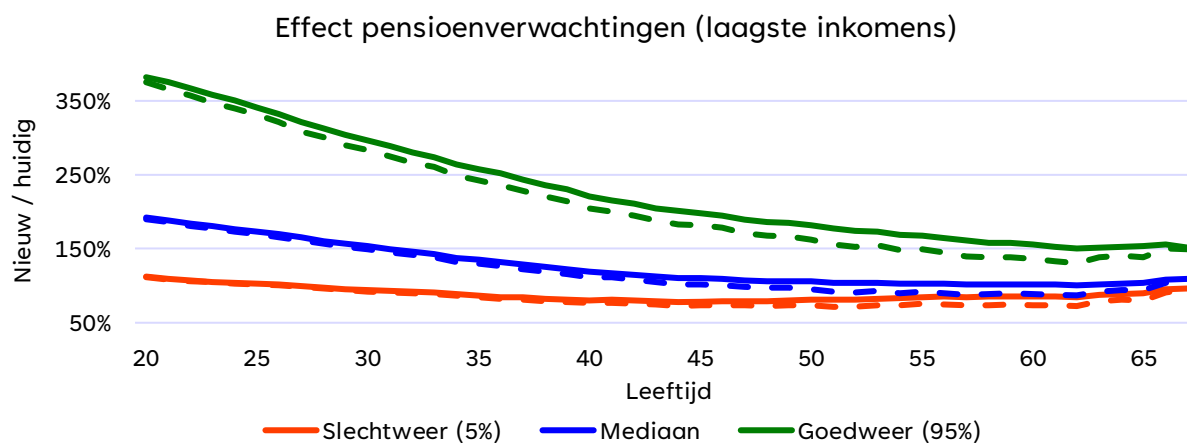
Figuur 8.6. Delta netto profijt bij verschillende dekkingsgraden (na toepassing naar rato en compensatie)



Bijlage 4. Transitie-effecten en -afspraken lage inkomens

Sociale partners zijn overeengekomen om een compensatie toe te voegen voor de afschaffing van de premiedifferentiatie. Om de impact van de premiedifferentiatie in kaart te brengen zijn een aantal maatmenssen vastgesteld op basis van de relatief laagste inkomens.

Figuur B4.1. Transitie-effecten met (doorgetrokken lijn) en zonder (stippellijn) compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie



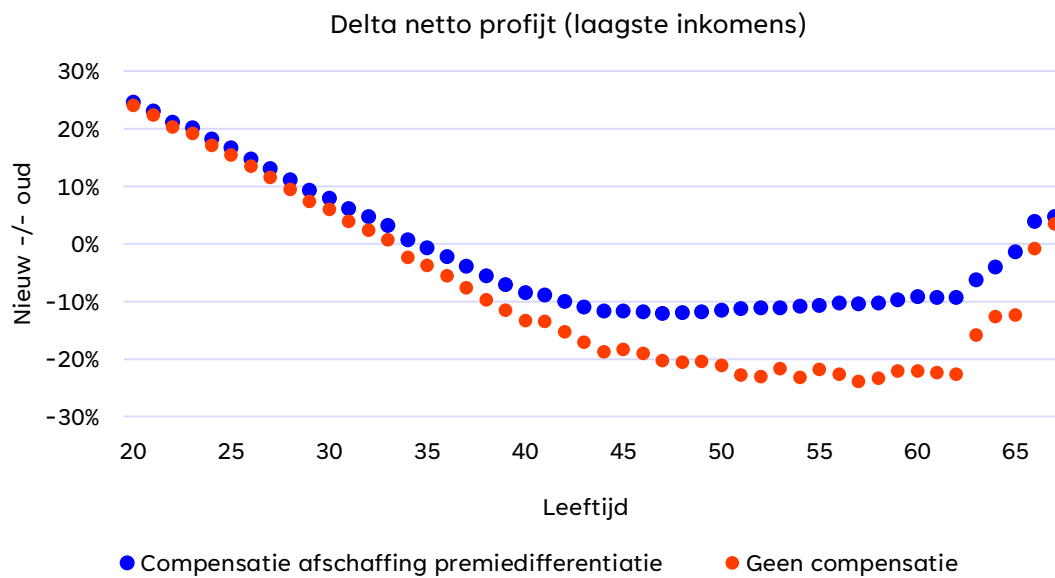
Tabel B4.1. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Basis	95%	92%	86%	77%	66%	59%	57%	56%	55%	63%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	95%	92%	85%	74%	60%	51%	45%	40%	34%	40%

Tabel B4.2. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer										
Basis	113%	103%	94%	87%	81%	78%	81%	84%	85%	89%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	112%	102%	92%	85%	77%	74%	74%	75%	74%	80%
Mediaan										
Basis	192%	173%	153%	135%	119%	110%	106%	103%	102%	104%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	190%	170%	149%	130%	112%	102%	96%	92%	89%	94%
Goedweer										
Basis	382%	341%	296%	258%	222%	198%	182%	167%	156%	153%
Zonder compensatie premiedifferentiatie	375%	332%	283%	243%	205%	182%	162%	149%	136%	138%

Figuur B4.2. Delta netto profijt met en zonder compensatie voor de afschaffing van de premiedifferentiatie



Bijlage 5. Aannames en veronderstellingen bij de berekeningen

B.5.1 Algemene aannames

De volgende tabel geeft een overzicht van de algemene aannames en veronderstellingen zoals gehanteerd in de cijfermatig inzichten.

Tabel B.5.1.1: Algemene aannames en veronderstellingen

Uitgangspunten	
Scenarioset	Door DNB gepubliceerde scenarioset Q1 2024 P-set
Transitie-effecten	(10.000 scenario's)
Scenarioset	Door DNB gepubliceerde scenarioset Q1 2024 Q-set
Netto profijt	(10.000 scenario's)
Actuariële grondslagen	- Prognosetafel AG2022, startjaar 2024 - Fondsspecifieke ervaringssterfte herijkt in 2022
Deelnemersbestand (doorsnede)	Per 31 december 2023, salarissen verhoogd met de verwachte gemiddelde stijging van de salarissen met 15,4% ¹² om te komen tot geschatte inkomens per 1 januari 2026.
Financiële positie	Per 31 december 2023 - Actuele dekkingsgraad (incl. BPR): 122,8% - Beleidsdekkingsgraad (incl. BPR): 123,7%
Man/vrouw-verhouding	78% man / 22% vrouw
Netto premie-inleg Wtp	20,5% van de PG (na aftrek risicopremies en kosten)
Invaarmethode	Standaardmethode o.b.v. 1 jaar spreiding ¹³ (uitdelen naar rato)
Invaren BPR-kapitaal	Er wordt verondersteld dat als eerste stap bij het invaren het BPR-kapitaal wordt ingevaren conform de standaardmethode, zoals uitgewerkt in de notitie van Van Doorne in samenwerking met Sprenkels. Hierbij wordt het BPR-kapitaal verlaagd met de thans geldende afslagen voor de kostenvoorziening (3%) en solvabiliteit (0% voor KPN N.V. deelnemers, maximaal 10% voor de overige deelnemers). In de berekeningen wordt verondersteld dat op het invaarmoment circa 1/3^e van het kapitaal van KPN N.V. deelnemers is (0% afslag) en circa 2/3^e van het kapitaal van de overige deelnemers (max. 10% afslag).
Vulling MVEV en voorziening operationele risico's	Samen 2% van actuele dekkingsgraad
Verwacht premiedepot per 1/1/2026	€ 45.000.000. Dit nemen we mee als startwaarde in de doorrekening van het huidig FTK. Voor de doorrekening van het nieuwe stelsel wordt verondersteld dat deze startwaarde op moment van invaren wordt toegevoegd aan het eigen vermogen, omdat het BPR-kapitaal van KPN-deelnemers op 0% solvabiliteitsopslag wordt ingekocht in plaats van 10%.
Looninflatie	Prijsinflatie uit gehanteerde DNB-scenarioset + 0,4%
Aantal prognosejaren	100 jaar
Transitie-effecten	
Aantal prognosejaren	100 jaar
Netto profijt	

Extra toelichting

- De scenarioset heeft veel invloed op de uitkomsten van de berekeningen. Voor de verschillende berekeningen worden verschillende scenariosets gebruikt.
- DNB P-set t.b.v. uitkeringen en wettelijke risicomaatstaven**

¹² Hierbij is uitgegaan van de verwachte gemiddelde loonstijging op basis van de cao tot en met eind 2025 en een veronderstelde loonstijging per 1 januari 2026 van 2,4%.

¹³ Andere spreidingsperioden worden tevens onderzocht.

De verwachte uitkeringen en uitkeringen als het mee- en tegenzit moeten (wettelijk verplicht) inzichtelijk gemaakt worden ten behoeve van de beoordeling van de evenwichtigheid. Deze maatstaven dienen berekend te worden aan de hand van de scenario-set inclusief risico (DNB P-set). Ditzelfde geldt voor de wettelijke maatstaven voor de risicohouding. Ook deze maatstaven dienen gebaseerd te worden op de DNB P-set.

- **DNB Q-set t.b.v. netto profijtberekeningen**

Voor de netto profijt berekeningen dient (wettelijk) verplicht de risico neutrale set (DNB Q-set) gehanteerd te worden.

- **Premie Wtp**

De netto premie-inleg in het nieuwe stelsel is met 20,5% (aannee) lager dan de fiscaal maximale premie van 30% na aftrek van kosten en risicopremies. De bruto premie-inleg is vastgesteld op 25% van de pensioengrondslagsom.

- **Aantal prognosejaren**

Zowel de verwachte uitkeringen en uitkeringen als het mee- en tegenzit als netto profijt berekeningen worden inzichtelijk gemaakt op een 100-jaarshorizon.

- **Technische voorzieningen**

De technische voorziening wordt bepaald op basis van de nominale rentetermijnstructuur per 31 december 2023, aansluitend bij het (concept) actuariael rapport 2023. Het minimale vereist eigen vermogen is 103,7% van de voorziening per 31 december 2023.

B5.2 Deelnemersbestand

Het deelnemersbestand per 31 december 2023 met de daar bijbehorende deelnemerskenmerken en -karakteristieken wordt als uitgangspunt gehanteerd voor de berekeningen in het invaarsjabloon. Dit betreft het deelnemersbestand behorende bij het jaarwerk over boekjaar 2023.

Bestandsontwikkeling

Momenteel worden op bestandsniveau ontslagkansen (= percentage per leeftijd die uittreedt) en carrièrekansen (= individuele salarisstijging per leeftijd) gehanteerd. Voor de doorrekening van individuele maatmensen wordt verondersteld dat de deelnemer in dienst blijft tot de pensioendatum (geen ontslagkansen).

Voor de bestandsontwikkeling wordt bij het actievenbestand verondersteld dat de gemiddelde leeftijd en het aantal actieven constant blijven. Dit is lijn met onder andere de veronderstelde bestandsontwikkeling in de jaarlijkse haalbaarheidstoets. De bestandsontwikkeling is voor beide stelsels gehanteerd. De demografische ontwikkeling is in lijn met de methodiek voor de jaarlijkse haalbaarheidstoets, het bestuur acht daarom de veronderstellingen voor de demografische ontwikkelingen zoals hierboven beschreven realistisch voor de populatie van PF KPN.

Omdat de berekeningen per 1 januari 2024 worden gemaakt, maar de transitie op 1 januari 2026 plaatsvindt, worden de inkomens van de actieve deelnemers per 31 december 2023 verhoogd met de (gemiddelde) cao-verhogingen tot en met 2025 en een veronderstelde loonsverhoging per 1 januari 2026 ter grootte van 2,4%.

Maatmensen

De evenwichtigheidsanalyses op basis van netto profijt en uitkeringen (verwacht, goed en slecht weer) dienen op basis van leeftijdscohorten in gehele geboortejaren vastgesteld te worden, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Voor PF KPN wordt niet het deelnemersbestand op deelnemersniveau doorgerekend, maar de berekeningen zijn uitgevoerd voor maatmensen van leeftijd 20 tot 95 gebaseerd op het gemiddelde bestand. Deze maatmensen representeren de gemiddelde deelnemers op basis van een dwarsdoorsnede per geboortjaar.

Voor de maatmensen wordt per leeftijd een gemiddelde vastgesteld van de in het verleden opgebouwde ouderdomspensioenaanspraken en -rechten, inclusief BPR-kapitalen. De gekozen maatmensen geven een goed beeld van de uitkomsten voor een gemiddelde deelnemer. Als toets zijn ook deelnemers doorgerekend met een laag (1^e percentiel) salaris, om de gevoeligheid van de uitkomsten te tonen voor verschillende inkomensniveaus.

B5.3 Doorrekeningen FTK

De volgende tabel geeft een weergave van de aannames en veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de cijfermatige inzichten van het huidige FTK. Daarnaast gelden de reglementaire bepalingen in lijn met het pensioenreglement van PF KPN geldend op 30 juni 2022, hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de haalbaarheidstoets.

Tabel B.5.3.1: Aannames en veronderstellingen huidige regeling in FTK.

Beleidskader FTK	
Regeling	Combinatieregeling van middelloondeel tot € 45.378 salaris en BPR-deel voor salaris boven € 45.378. • Beoogde opbouw ouderdomspensioen middelloondeel: 1,875% • Opbouw partnerpensioen middelloondeel: 50% van OP • Partnerpensioen op risicobasis: 1,25% van de PG over te bereiken jaren tot pensioendatum • Pensioenleeftijd: 68 jaar • Salarisgrens tussen middelloon en BPR: € 45.378 zonder indexering • BPR-deel: conform premiestaffel
Pensioengevend inkomen	• Het pensioengevend salaris is gemaximeerd, geschat op € 144.494 in 2026 (veronderstelling 2,4% loonstijging per jaar). Verdere groei op basis van looninflatie. • Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – franchise
Franchise	Fiscaal minimaal, geschat in 2026 op € 18.397 (veronderstelling 2,4% loonstijging per jaar). Verdere groei op basis van looninflatie.
Toeslagbeleid	• Toekomstbestendige toeslagverlening conform FTK: prijsindex voor alle deelnemers. • Inhaal van gemiste toeslagen en kortingen conform FTK. Per 1 januari 2024 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand: ○ Actieve deelnemers: 19,09% ○ Inactieve deelnemers: 18,53% • De toeslagachterstand wordt niet op individueel niveau in de administratie bijgehouden, derhalve wordt door middel van een benadering een staffel gemaakt voor leeftijdsafhankelijke toeslagachterstand.
Premiebeleid	• De feitelijke premie is gelijk aan 23,0% van de pensioengrondslagsom. Het fonds hanteert een premiedepot, de feitelijke premie wordt jaarlijks in het premiedepot gestort. • Vanuit het premiedepot wordt jaarlijks de opbouw gefinancierd plus de korting op het inkooptarief voor het BPR-kapitaal van KPN N.V. deelnemers (verschil tussen maximaal 10% en 0%). • Als het premiedepot onvoldoende middelen bevat om 1,875% opbouw te financieren, wordt het opbouwpercentage verlaagd. • De gedempte kostendekkende premie is op basis van verwacht rendement met de maximale parameters. • Verwachte startwaarde premiedepot 1/1/2026: € 45.000.000
Beleggingsbeleid	47% vastrentende waarden, 53% zakelijke waarden (na mapping), renteafdekking: 70%
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	Korte termijn korten (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) mogen worden gespreid over een periode van maximaal 10 jaar. Deze zijn onvoorwaardelijk. Lange termijn kortingen worden uitgesmeerd over 10 jaar. Bij een VEV-korting is enkel de eerste korting onvoorwaardelijk.
Inkoop BPR	Inkoopbeleid op pensioendatum bij omzetten BPR-kapitaal in middelloonaanspraken: • KPN N.V. deelnemers: 3% afslag voor kosten TV en 0% afslag voor solvabiliteit (te financieren uit premiedepot) • Overige deelnemers: 3% afslag voor kosten TV en maximaal 10% voor solvabiliteit o.b.v. max(100% ; min(110% ; aDG (excl. BPR) -/- 100%) • Inkoop vindt plaats op basis van de actuele rentetermijnstructuur op de pensioendatum.

Extra toelichting partnerpensioen

- **Transitie-effecten – verwachte pensioenuitkering**
In de doorrekening van het huidige FTK wordt rekening gehouden met de opbouw van partnerpensioen en de reservering daarvan in de verplichtingen. In het nieuwe stelsel wordt ook rekening gehouden met de inkoop van partnerpensioen op de pensioendatum. Voor een zuivere vergelijking tussen beide stelsels, wordt de gemiddelde reële pensioenuitkering vastgesteld zonder het partnerpensioen uit te ruilen naar extra ouderdomspensioen. In beide stelsels wordt dezelfde verhouding tussen partnerpensioen en ouderdomspensioen gehanteerd.
- **Netto profijt**
Voor de netto profijt berekening wordt het partnerpensioen op pensioendatum wel uitgeruild naar extra ouderdomspensioen. De reden hiervoor is dat in de netto profijt berekening in de SPR geen rekening wordt gehouden met de inkoop van partnerpensioen. Op deze manier worden beide premies volledig voor het ouderdomspensioen benut. Hierdoor wordt er een zuivere vergelijking tussen de twee verschillende netto profijt sommen gemaakt.

B5.4 Doorrekeningen SPR

De volgende tabel geeft een weergave van de aannames en veronderstellingen voor het beleid van de nieuwe solidaire premieregeling in de Wtp die ten grondslag ligt voor de cijfermatige inzichten die worden opgenomen in het invaarsjabloon. Dit is lijn met de onderdelen voor het nieuwe contract zoals beschreven in onder andere het (concept) besluitvormingsdocument.

Tabel B.5.4.1 Aannames dit en veronderstellingen solidaire premieregeling in Wtp

Beleggingsbeleid	
• Return start	• 143,0% (voor DNB-mapping)
• Return eind	• 109,4% (na DNB-mapping)
•	• 58,0% (voor DNB-mapping)
	• 44,4% (na DNB-mapping)
• Return knippunt	• Leeftijd 40
• Renteafdekking start	• 25%
• Renteafdekking eind	• 100%
• Renteafdekking knippunt	• Leeftijd 40
Collectief niveau	Lifecycle leidend
Uitkeringsbeleid	
Projectierendement	Rentetermijnstructuur zonder op of afslag
Spreiden van uitkeringen	3 jaar (Geheugenloos)
Collectieve uitkeringsfase	Ja
Solidariteitsbeleid	
Vullen bij aanvang	5% van het totale fondsvermogen (afhankelijk van dekkingsgraad).
<u>Vulregels na aanvang</u>	
• Van positief overrendement (%)	• Als de solidariteitsreserve < 7,5% van totale vermogen: vullen met 4% positief overrendement • Als de solidariteitsreserve ≥ 7,5% van het totale vermogen: niet vullen
• Van premie (%)	• 0%
<u>Uitdelen (uitkering)</u>	
• Compensatie-uitkering	• 100% (indien mogelijk)
• Max % uit solidariteitsreserve voor compensatie-uitkering	• 30% (voor zover de solidariteitsreserve strekt)
• Bij omvang van 10%	• Surplus naar rato naar alle deelnemers
<u>Beleggingsbeleid solidariteitsreserve</u>	Het beleid van de solidariteitsreserve is gelijk aan het gemiddelde (collectieve) beleid van alle deelnemers (actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden).

Compensatie

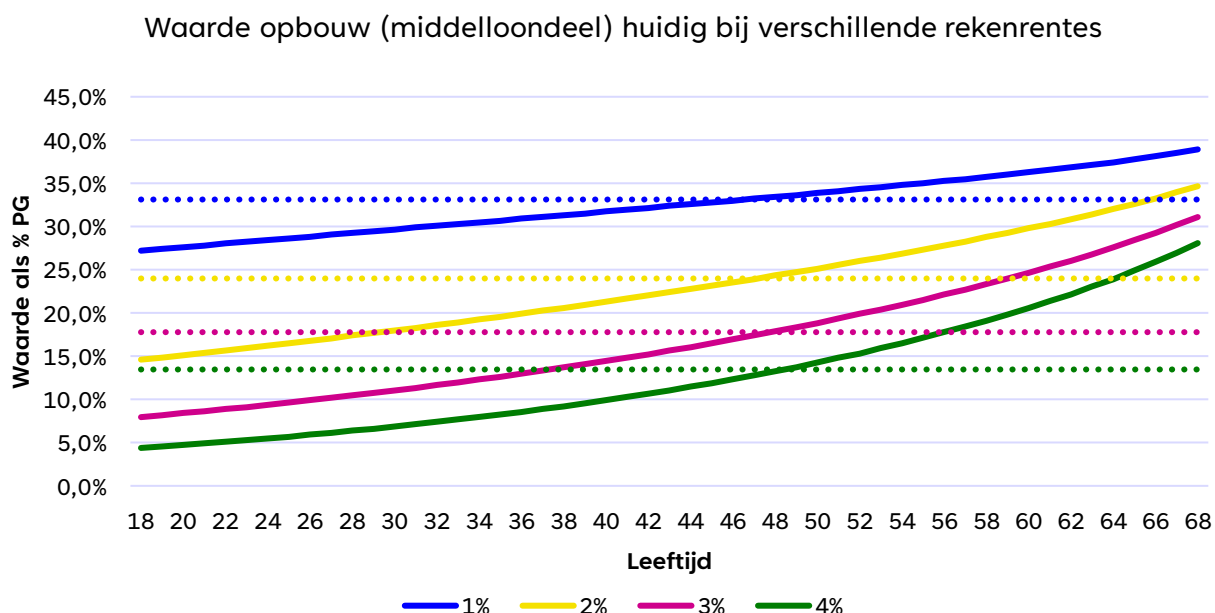
Afschaffing doorsneesystematiek	• Volledige compensatie uit het fondsvermogen middels een compensatiestaffel
Afschaffing premiedifferentiatie	• Volledige compensatie gefinancierd door werkgever

Bijlage 6. Toelichting compensatie

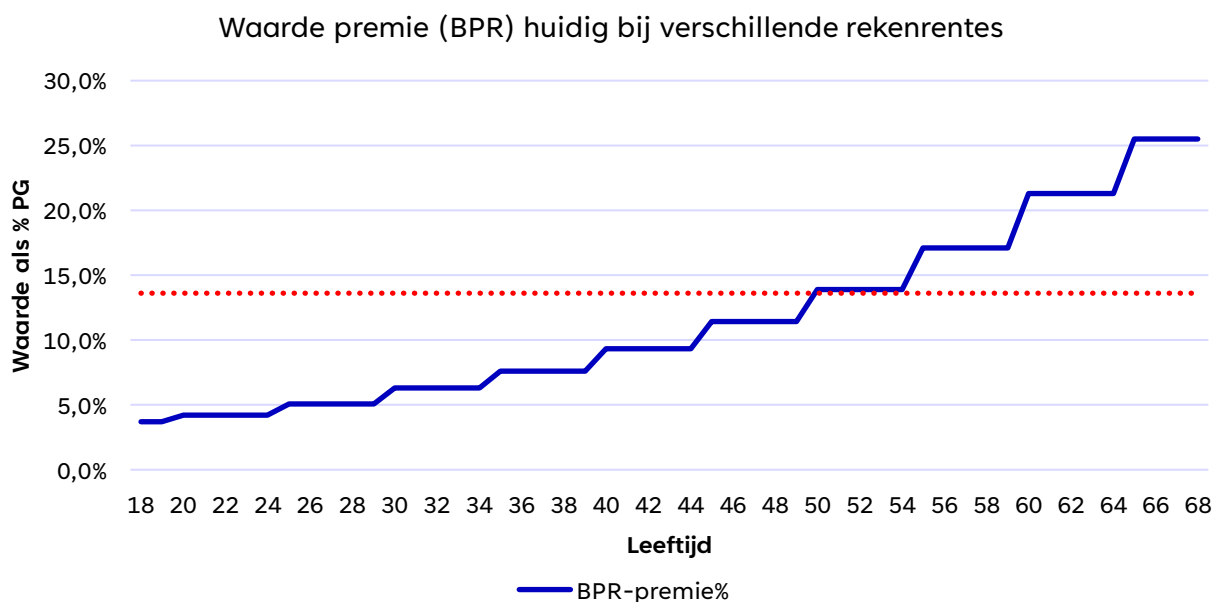
B6.1 Compensatie afschaffingdoorsneesystematiek

De afschaffing van de doorsneesystematiek zorgt voor een andere pensioenopbouw per leeftijd. Dit geldt zowel voor het deel in de middelloonregeling als in de BPR-regeling. De waarde van de pensioenopbouw is afhankelijk van de rekenrente. Afhankelijk van de rekenrente vindt er een opbouwverandering plaats. Aangezien het wenselijk is om vooraf de compensatie vast te stellen worden vier deterministische scenario's doorgerekend en wordt per leeftijd gekeken wat de impact is van de overgang van de leeftijdsafhankelijke staffel naar de leeftijdsonafhankelijke staffel. Voor de leeftijden dat er een achteruitgang is, wordt een middels een middeling van de uitkomsten van de verschillende rekenrentes een compensatiestaffel vastgesteld. De compensatie wordt direct eenmalig gefinancierd uit het fondsvermogen. De evenwichtigheid hiervan is nader onderbouwd in het Transitieplan.

Figuur B6.1 Waarde pensioenopbouw van het middelloondeel bij verschillende rekenrentes.



Figuur B6.2 Waarde pensioenopbouw van de BPR-deel bij verschillende rekenrentes.



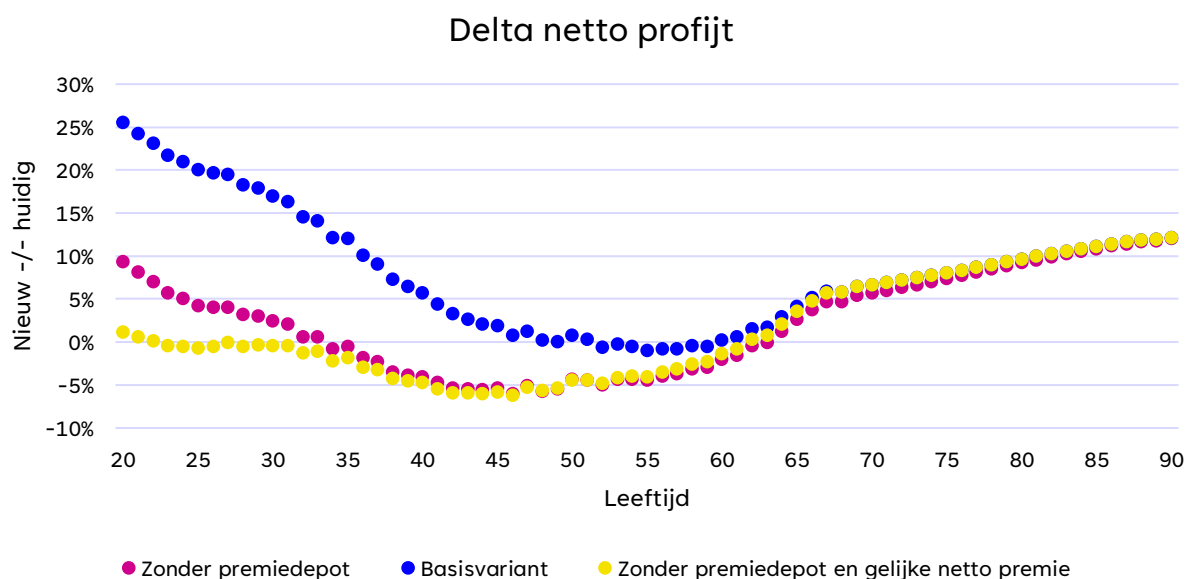
B6.2 Compensatiestaffel premiedifferentiatie

Omdat de premiedifferentiatie wordt afgeschaft in de nieuwe regeling, ontstaat er een nadeel voor deelnemers met een laag inkomen. Hiervoor is een compensatie vastgesteld. De compensatie wordt per jaar vastgesteld op basis van het full time inkomen en middels een extra premie toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Onderstaande compensatiepercentages dienen vermenigvuldigd te worden met de pensioengrondslag in enig jaar. Indien vanwege uitvoeringstechnische redenen de compensatie niet jaarlijks kan worden toegevoegd door middel van een aanvullende premie, zal de waarde op een andere manier worden toegekend aan de desbetreffende deelnemers.

FT-inkomen	Compensatie als percentage van de Pensioengrondslag	FT-inkomen	Compensatie als percentage van de Pensioengrondslag	FT-inkomen	Compensatie als percentage van de Pensioengrondslag
25.000	4,46%	41.000	4,46%	57.000	1,07%
26.000	4,46%	42.000	4,46%	58.000	0,87%
27.000	4,46%	43.000	4,46%	59.000	0,68%
28.000	4,46%	44.000	4,46%	60.000	0,50%
29.000	4,46%	45.000	4,50%	61.000	0,33%
30.000	4,50%	46.000	4,20%	62.000	0,17%
31.000	4,46%	47.000	3,82%	>62.000	0,00%
32.000	4,46%	48.000	3,46%		
33.000	4,46%	49.000	3,13%		
34.000	4,46%	50.000	2,80%		
35.000	4,46%	51.000	2,52%		
36.000	4,46%	52.000	2,24%		
37.000	4,46%	53.000	1,98%		
38.000	4,46%	54.000	1,73%		
39.000	4,46%	55.000	1,50%		
40.000	4,46%	56.000	1,28%		

Bijlage 7. Toelichting netto profijt effecten Pensioenfonds KPN

Figuur B7.1 Delta netto profijt – impact premiedepot



Bovenstaande grafiek toont in blauw de basisvariant van het netto profijt. Zoals vermeld is in termen van netto profijt de nieuwe regeling een vooruitgang ten opzichte van de huidige regeling voor vrijwel iedereen. Echter, de vooruitgang lijkt op basis van de doorrekeningen erg fors voor deelnemers die nog voor een relatief lange periode opbouwen in de huidige regeling. Dit komt onder andere door:

- (1) De premie die wordt betaald in de huidige regeling gaat niet direct naar de deelnemer toe, maar naar het premiedepot. Vanuit het premiedepot wordt vervolgens de opbouw gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar het individuele pensioenvermogen.
- (2) De huidige salarissgrens van € 45.378. Deze wordt niet geïndexeerd en zorgt ervoor dat de pensioenopbouw op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het BPR-deel van de regeling. De waarde van deze BPR-opbouw is relatief laag, terwijl in de nieuwe regeling de leeftijdsonafhankelijke netto premie direct naar het individuele pensioenvermogen gaat. Dit terwijl de premie in de huidige regeling gelijk blijft. Er wordt dan als het ware te veel betaald voor de lage opbouw in de huidige regeling.

Punt (1) is inzichtelijk gemaakt met de rode lijn. Als het premiedepot niet gevormd zou worden en de premie van de huidige regeling direct in het fondsvermogen zou gaan, dan zou het netto profijt er uit zien zoals de rode lijn. Als aanvullend ook voor punt (2) wordt gecorrigeerd door puur te kijken naar de waarde van de opbouw in de huidige regeling en de premie daaraan gelijk gesteld zou worden en diezelfde premie ook gebruikt wordt voor de nieuwe pensioenregeling, ontstaat de gele lijn. Dan is het netto profijt meer in lijn met hetgeen normaliter in de markt wordt gezien.

Bijlage 8. Overzicht complexe elementen van de huidige regeling

Onderstaand is een lijst opgenomen met elementen uit één van de oude regelingen van het fonds. Deze elementen zijn verouderd maar nog wel onderdeel van de huidige rechten- en aanspraken van sommige deelnemers. Deze onderdelen van de regeling maken de uitvoering complex met als gevolg ook meer administratieve kosten. Om de complexiteit en de kosten te verlagen is het wenselijk om op het moment van invaren, waar mogelijk, een complexiteitsreductie door te voeren. Het gaat om de volgende lijst met complexiteiten.

Cluster	Complexiteit	Toelichting
Gehuwdheid en toeslagregeling	Niet-uitruilbaar partnerpensioen	Voor de huidige en nieuwe regeling geldt dat het partnerpensioen uitruilbaar is. Dat wil zeggen dat het partnerpensioen (bij instemming van de partner indien aanwezig) ook ingeruild kan worden voor een hoger ouderdompensioen. Bij een oude regeling (opbouw tot 2000) is dit niet mogelijk, dit is het niet-uitruilbaar partnerpensioen.
	Ongehuwden ouderdompensioen (OOP)	Vanuit een oude regeling (opbouw tot 2000) hebben sommige deelnemers een ongehuwden ouderdompensioen. Indien een pensioengerechtigde deelnemer volgens de definitie van het pensioenfonds geen partner heeft, ontvangt de deelnemer een hoger ouderdompensioen.
	Samenlooptoeslag	Dit betreft een garantiebepaling uit de oude regeling. In praktijk komt hier een beperkte groep deelnemers voor in aanmerking. Dit gaat over extra pensioenaanspraken in het geval de hoofd- en medeverzekerde pensioen hebben opgebouwd voor 1995. De hoogte kan pas vastgesteld worden op het moment van ingang.
	ABP-garantie	Deze complexiteit kent meerdere pensioensoorten. Het gaat hier om een aanvulling op het ouderdompensioen voor specifiek gehuwden en een deel specifiek voor ongehuwden en een aanvulling op het (niet-uitruilbaar) partnerpensioen. Dit is een oude regeling vanuit de overgang van het ABP naar PTT.
Arbeidsongeschiktheid	Herverzekering KCC	Deze complexiteit was tweeledig: 1. Herverzekering van aanspraken. Dit contract is afgekocht en daarmee is dit onderdeel van de complexiteit opgelost. 2. Dit gaat om een beperkte groep KCC-deelnemers die een oude AO-dekking hebben die afwijkt van de huidige AO-dekking. Deze valt samen met de groep afwijkende franchise (complexiteit 11).
	AO-uitkeringen o.b.v. oude pensioenreglementen	Er zijn vier verschillende AO-uitkeringen die afwijken van de AO-dekkingen in de huidige regeling.
	Uitzonderingen specifiek	Eerder betrof dit een brede groep aan deelnemers. Het gaat hierbij om enerzijds gedoogde uitzonderingen en anderzijds om zaken die uit coulance overwegingen plaatsvinden. Alle uitzonderingen behalve één komen te vervallen voor het moment van invaren, waardoor slechts één complexiteit overblijft betreffende een groep arbeidsongeschikten uit de collectieve waardeoverdracht van SVG met premievrijstelling bij invaliditeit. De toekenning aan deze groep arbeidsongeschikten wijkt af van de toekenning aan de reguliere arbeidsongeschikten binnen Pf KPN, aangezien deze deelnemers premievrije opbouw krijgen op basis van 'bevroren' grondslagen en een aparte BPR-tabel.
	Afwijkende franchise	Dit betreft een oude groep AO-deelnemers die vanuit de collectieve waardeoverdracht van SVG zijn overgekomen. De franchise wijkt af ten opzichten van de huidige regeling.

Cluster	Complexiteit	Toelichting
Overige	Anw-hiaat	Uit een oud KPN-contract zijn er deelnemers die een Anw-hiaat dekking hebben die afwijkt van de huidige regeling. Deze bevat een halfjaarlijkse onvoorwaardelijke toeslag.
	0%-garantieregeling	Er gold voor de inleg in de BPR-regeling een garantie dat het kapitaal op pensioendatum ten minste gelijk was aan de totale som van de ingelegde premie. Deze regeling is per 1 februari 2021 gesloten. De garantie geldt nog voor de ingelegde premies tot en met 31 januari 2021.

Nadere uitwerking van het Transitieplan Wet toekomst pensioenen

De sociale partners die aangesloten zijn bij Pensioenfonds KPN.

1. Inleiding

1.1. Doel van deze nadere uitwerking

Dit document (hierna: Uitwerkingsdocument) bevat op enkele onderdelen een nadere uitwerking (inclusief verduidelijkingen en aanpassingen) van het 'Transitieplan Wet toekomst pensioenen' van sociale partners aangesloten bij Pensioenfonds KPN (hierna: sociale partners) van 13 december 2024 (hierna: het Transitieplan).

1.2. Reikwijdte

Dit Uitwerkingsdocument maakt integraal onderdeel uit van het Transitieplan en wijzigt het Transitieplan op de wijze zoals hieronder is verwoord.

1.3. Aanpassing transitiedatum

Anders dan in het Transitieplan is vermeld (o.a. pagina 7), geven sociale partners aan Pensioenfonds KPN (hierna: PF KPN) de opdracht de nieuwe pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 oktober 2026 (i.p.v. 1 januari 2026).

2. Verantwoording

Sociale partners hebben het Transitieplan vastgesteld met daarin de afspraken ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken van de bij PF KPN aangesloten werkgevers naar het nieuwe pensioenstelsel. In het (wettelijk voorgeschreven) proces dat is gevolgd na indiening van het Transitieplan bij PF KPN zijn enkele punten geïdentificeerd die aanleiding geven tot een nadere uitwerking van het Transitieplan. Dit Uitwerkingsdocument borgt dat deze punten zorgvuldig worden vastgelegd.

Sociale partners zijn van mening dat het bepaalde in dit Uitwerkingsdocument de evenwichtigheidsbeoordeling van het Transitieplan in stand laat, respectievelijk ten goede komt.

3. Onderwerpen van dit Uitwerkingsdocument

De navolgende onderwerpen zijn in dit Uitwerkingsdocument nader uitgewerkt, verduidelijkt en/of aangepast.

3.1. Bandbreedtes en parameters

3.1.1. Achtergrond

In het Transitieplan hebben sociale partners bandbreedtes vastgesteld voor de pensioenverwachtingen en delta netto profijt (zie p. 37 van het Transitieplan). Inmiddels heeft De Nederlandsche Bank (DNB) nadere guidance gepubliceerd¹ die pensioenfondsen verplicht tot een meer verfijnde toepassing van bandbreedtes.

3.1.2. Bestuurlijke keuzes

Het bestuur van PF KPN heeft op basis van deze guidance de bandbreedtes voor de pensioenverwachtingen en delta netto profijt nader ingevuld. Deze bandbreedtes zijn opgenomen in bijlage 1 van dit Uitwerkingsdocument.

Hoewel deze, door het bestuur, vastgestelde bandbreedtes grotendeels binnen de door sociale partners vastgestelde marges vallen, is ook vastgesteld dat in enkele scenario's de uitkomsten op delta netto profijt voor jonge gewezen deelnemers en oudere pensioengerechtigden (85+) buiten de bandbreedtes van het bestuur kunnen komen te liggen.

3.1.3. Vermogensverschuivingen

In deze scenario's heeft het bestuur aan sociale partners voorgesteld om, met inachtneming van de guidance van DNB, geen verdere aanpassing te doen van de bandbreedtes die door het bestuur zijn vastgesteld, maar (relatief beperkte) vermogensverschuivingen toe te passen zodat de resultaten binnen de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes vallen, en wel als volgt:

- Voor jonge gewezen deelnemers is een vermogensverschuiving nodig van circa € 25 miljoen. Aan dit bedrag ligt een vaste staffel ten grondslag als percentage van de technische voorziening ten behoeve van de gewezen deelnemers. Bij de ex-ante vaststelling van deze staffel zijn er gevoeligheidsanalyses (dekkingsgraad en rentesets) uitgevoerd, zodat het delta netto profijt voor deze groep naar verwachting niet lager dan -5% wordt;
- Voor pensioengerechtigden van 85 jaar en ouder. Dit betreft een zeer kleine groep, waarbij de benodigde vermogensverschuiving naar schatting circa € 1,5 miljoen bedraagt. Of deze vermogensverschuiving daadwerkelijk plaatsvindt en hoe hoog de vermogensverschuiving zal zijn hangt af van de hoogte van de invaardekkingsgraad op het moment van transitie.

¹ DNB Good practice: 'stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen van 4 februari 2025'.

Het bestuur heeft opgemerkt dat de uitvoerbaarheid van deze mogelijke vermogensverschuivingen aandacht verdient. TKP heeft aangegeven voor beide groepen de uitvoering te kunnen doen.

3.1.4. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen in dit Uitwerkingsdocument in te stemmen met de door het bestuur voorgestelde bandbreedtes en de door het bestuur van PF KPN voorgestelde vermogensverschuivingen. Hiervoor wordt een maximaal budget van 0,5% van het totale vermogen aangewend.

3.2. Ontheffingsverzoek inzake invaren BPR-kapitalen

Achtergrond

Het bestuur van PF KPN heeft, conform het bepaalde in artikel 150oa van de Pensioenwet, een concept-ontheffingsverzoek voorbereid om in te dienen bij DNB met betrekking tot het invaren van de bij PF KPN opgebouwde BPR-kapitalen van actieven en gewezen deelnemers.

DNB heeft mondeling aangegeven in beginsel ontvankelijk te zijn voor een dergelijk verzoek. De definitieve beoordeling vindt echter pas plaats op het moment dat de “formele” inwaarmelding bij DNB plaatsvindt, samen met het inwaarsjabloon en de overige wettelijk vereiste documenten. DNB heeft bevestigd dat het ontheffingsverzoek zal worden meegenomen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

3.2.2. Afstemming en governance

Onderdeel van het ontheffingsverzoek is de afstemming met:

- Sociale partners;
- Het verantwoordingsorgaan van PF KPN;
- Het intern toezicht van PF KPN;
- GVKPN in het kader van uitoefening van het hoorrecht (zie hoofdstuk 4).

Het invaren van de BPR-kapitalen conform het huidige inkoopbeleid is reeds verwerkt in de tot nu toe opgestelde plannen van PF KPN en dit vormt ook het uitgangspunt van het Transitieplan.

3.2.4. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen in dit Uitwerkingsdocument akkoord te gaan met het formeel indienen van het ontheffingsverzoek bij DNB (en voor zover wettelijk vereist verzoeken zij PF KPN het verzoek bij DNB in te dienen).

3.3. Aanvulling MVEV uit de solidariteitsreserve

Achtergrond

In het Concept Verzamelbesluit pensioenen van 2 juni 2025 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de mogelijkheid opgenomen om een tekort van

het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) aan te vullen uit de solidariteitsreserve (SR).

Het bestuur van PF KPN heeft tijdens zijn bestuursvergadering van 7 augustus 2025 besloten van deze mogelijkheid gebruik te maken.

3.3.2. Motivering van het bestuursbesluit

- Naar het oordeel van het bestuur van PF KPN sluit dit aan bij de afspraken en uitgangspunten van het Transitieplan.
- Sociale partners hebben immers in het Transitieplan vastgelegd dat het voorkomen van kortingen een belangrijk uitgangspunt is.
- Indien het MVEV niet kan worden aangevuld uit de SR, zouden de persoonlijke pensioenvermogens worden aangesproken, met als gevolg een verlaging van de pensioenuitkeringen. Door de SR in te zetten kan dit worden voorkomen en blijven de belangen van deelnemers en pensioengerechtigden beter beschermd.

3.3.3. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen hierbij de uitleg van het bestuur en kunnen daarmee dit besluit van het bestuur onderschrijven. Wel merken sociale partners op dat de inzet van de solidariteitsreserve (mede in overeenstemming met de wens van de GV KPN) in enig jaar is beperkt tot maximaal 30% van de omvang van de solidariteitsreserve en dat sociale partners ervan uitgaan dat de aanvulling MVEV vanuit de solidariteitsreserve eveneens onder dit maximale jaarlijkse budget valt.

3.4. Minimale invaardekkingsgraad op het transitiemoment

3.4.1. Achtergrond

Sociale partners hebben in het Transitieplan als uitgangspunt genomen dat voor het invaren een minimale dekkingsgraad van 105% benodigd is.

Naar oordeel van het bestuur is de transitie echter in ieder geval evenwichtig bij een dekkingsgraad van ten minste 109%, zonder dat er bij die dekkingsgraad nadere afspraken met sociale partners gemaakt hoeven te worden. Bij deze dekkingsgraad is er naar verwachting voldoende budget voor het inzetten van de eerdergenoemde vermogensverschuiving en het oplossen van de diverse complexiteiten. Bij een ontwikkeling van de dekkingsgraad waarbij de dekkingsgraad onder de 111% (zijnde 109% + 2% marge) dreigt te komen, treedt het bestuur tijdig in overleg met sociale partners.

3.4.2. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners onderschrijven in dit Uitwerkingsdocument het oordeel van het bestuur dat de transitie bij een invaardekkingsgraad van ten minste 109% in ieder geval evenwichtig is en dat de minimale invaardekkingsgraad op 109% wordt gesteld. Waarbij het uitgangspunt is dat er ontheffing wordt verleend voor het invaren van de BPR-kapitalen conform het huidige inkoopbeleid.

3.5. Oplossing complexiteiten

3.5.1. Achtergrond

In het Transitieplan hebben sociale partners de wens uitgesproken om de in bijlage 8 bij het Transitieplan genoemde complexiteiten op te lossen en PF KPN verzocht dat in

samenspraak met sociale partners uit te werken. Dit heeft geleid tot uitgewerkte oplossingen voor alle complexiteiten inclusief een tegemoetkomingsregeling verband houdende met het verdwijnen van het ongehuwd ouderdomspensioen (OOP). Een en ander binnen de kaders zoals meegegeven in het Transitieplan. Sociale partners hebben met de uitgewerkte oplossingen inclusief de genoemde tegemoetkomingsregeling ingestemd.

3.5.2. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen dat zij instemmen met de door PF KPN in samenspraak met hen uitgewerkte oplossingen inclusief de tegemoetkomingsregeling.

3.6. Compensatie

3.6.1. Achtergrond

Het Transitieplan bevat afspraken over een compensatieregeling voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (par. 6.2 en 6.4 van het Transitieplan). In paragraaf 8.1 van het Transitieplan is kwantitatief inzichtelijk gemaakt wat de effecten van die regeling zijn voor de deelnemers. Daarbij is gebruikgemaakt van de (door sociale partners afgesproken) actuariële uitgangspunten zoals die voor vaststelling van de individuele compensatie worden gebruikt, waaronder ontslagkansen en een risicovrije rente. De gebruikte uitgangspunten zijn niet (volledig) weergegeven in het Transitieplan en voor de volledigheid daarom opgenomen in bijlage 2 bij dit Uitwerkingsdocument.

De compensatie(regeling) voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt volledig uit het fondsvermogen gefinancierd. Waar in het Transitieplan het begrip volledig in relatie tot deze compensatie wordt gebruikt, ziet dat op die financiering en aldus niet op (de hoogte van) de compensatie zelf.

3.6.2. Bevestiging van sociale partners

De sociale partners bevestigen dat de term “volledig” betrekking heeft op de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen en niet op de hoogte van de compensatie. Omwille van de evenwichtigheid hebben sociale partners gekozen voor inzet van 1% van het totale vermogen van het pensioenfonds voor de compensatie van de doorsneepremiesystematiek. In de bijlage 2 van dit Uitwerkingsdocument zijn ter verduidelijking de (actuariële) uitgangspunten opgenomen inclusief de compensatiestaffel.

4. Hoorrecht GVKPN

Sociale partners hebben in een overleg met de GVKPN op 16 september 2025 invulling gegeven aan het hoorrecht van GVKPN over de inhoud van dit Uitwerkingsdocument. Tijdens dat overleg is een toelichting gegeven op de onderwerpen die hierin zijn genoemd. De GVKPN heeft daarop aangegeven begrip te hebben voor de nadere uitwerking (inclusief de verduidelijkingen en aanpassingen) van het Transitieplan.

GVKPN vroeg in het bijzonder aandacht voor de beperking van 30% zoals bedoeld onder 3.3.3. Sociale partners hebben deze beperking in dit Uitwerkingsdocument opgenomen.

In een eerder stadium hebben sociale partners de oplossingen voor de complexiteiten inclusief de tegemoetkoming verband houdende met het verdwijnen van de OOP-regeling met GVKPN besproken. Toen heeft GVKPN kenbaar gemaakt de oplossingen voor de complexiteiten te onderschrijven, inclusief die ten aanzien van de OOP-regeling. In het overleg van 16 september 2025 hebben sociale partners en GVKPN stilgestaan bij een recente ontwikkeling die mogelijk een opening biedt om de OOP-regeling te behouden. Als dat zou kunnen, geeft GVKPN daaraan de voorkeur. Instandhouding van de OOP-regeling is eerder al onderzocht, maar bleek toen niet haalbaar. Sociale partners zullen in samenspraak met PF KPN nagaan of de bedoelde ontwikkeling aanleiding kan geven deze conclusie te herzien.

Ten slotte heeft GVKPN enkele opmerkingen gemaakt bij de vermogensverschuivingen zoals voorgesteld in 3.1.3. Sociale partners nemen deze voor kennisgeving aan, nu zij van oordeel zijn dat de verschuivingen de evenwichtigheid van de transitie ten goede komt.

De formele reactie van GVKPN is bijgevoegd als bijlage 3.

5. Ondertekening door vertegenwoordigers van de sociale partners van KPN

Dit Uitwerkingsdocument is vastgesteld op 10 oktober 2025 en ondertekend door de betrokken partijen.

Namens Koninklijke KPN N.V.,

Chief People Officer

bestuurder Qlix

bestuurder CNV

voorzitter CNV

Chief Financial Officer

bestuurder De Unie

Namens de vakorganisaties,

bestuurder FNV

oorzitter De Unie

Bijlage 1: Bandbreedtes transitie-effecten

Pensioenverwachtingen

Bandbreedtes pensioenverwachtingen actieve deelnemers(<68) (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Mediaan										
Min	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Max	236%	224%	212%	198%	185%	181%	182%	181%	177%	176%
Slecht weer										
Min	59%	57%	55%	56%	55%	53%	54%	57%	59%	66%
Max	161%	158%	154%	150%	149%	147%	149%	151%	153%	157%
Goed weer										
Min	175%	175%	175%	175%	167%	156%	153%	153%	144%	134%
Max	563%	519%	479%	441%	414%	404%	400%	395%	382%	370%

Tabel B1.1a Bandbreedtes pensioenverwachtingen voor actieve deelnemers

Bandbreedtes pensioenverwachtingen pensioengerechtigden (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
Mediaan																
Min	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Max	188%	186%	184%	183%	182%	181%	180%	178%	177%	175%	173%	171%	168%	166%	163%	160%
Slecht weer																
Min	67%	68%	68%	68%	68%	69%	69%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	71%	71%	71%
Max	164%	163%	162%	162%	161%	161%	161%	161%	160%	160%	159%	158%	157%	157%	157%	157%
Goed weer																
Min	175%	175%	175%	175%	175%	175%	165%	154%	144%	133%	122%	113%	103%	95%	88%	83%
Max	494%	474%	455%	438%	427%	416%	401%	389%	377%	365%	354%	344%	335%	327%	320%	314%

Tabel B1.1b Bandbreedtes pensioenverwachtingen voor pensioengerechtigden.

Bandbreedtes pensioenverwachtingen gewezen deelnemers (in %)

%	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Mediaan									
Min	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Max	301%	276%	249%	221%	203%	192%	187%	181%	176%
Slecht weer									
Min	40%	40%	40%	40%	40%	44%	52%	59%	67%
Max	113%	114%	117%	121%	124%	135%	145%	151%	157%
Goed weer									
Min	175%	175%	175%	175%	175%	175%	175%	155%	136%
Max	1403%	1150%	889%	672%	530%	458%	415%	390%	369%

Tabel B1.2 Bandbreedtes pensioenverwachtingen voor gewezen deelnemers.

Delta netto profijt

Bandbreedtes delta netto profijt actieve deelnemers (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Min	3%	-3%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-4%	2%
Max	38%	33%	27%	19%	13%	10%	11%	13%	17%	22%

Tabel B1.3a Bandbreedtes delta netto profijt voor actieve deelnemers

Bandbreedtes delta netto profijt pensioengerechtigden (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
Min	0%	0%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	-2%	-3%	-5%
Max	35%	34%	32%	31%	29%	28%	27%	26%	25%	24%	23%	21%	20%	19%	17%	15%

Tabel B1.3b Bandbreedtes delta netto profijt voor pensioengerechtigden.

Bandbreedtes delta netto profijt gewezen deelnemers (in %)

%	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Min	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-3%	-1%	1%
Max	25%	25%	24%	22%	22%	21%	23%	23%	23%

Tabel B1.4 Bandbreedtes delta netto profijt voor gewezen deelnemers.

Bijlage 2: Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek is vastgesteld per leeftijdscohort, waarbij de volgende aanpak is gehanteerd.

Vaststellen verschil op basis van actuariële waarde

1. Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde is bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de verwachte toekomstige opbouwwaarde per leeftijd tot de pensioenleeftijd (68 jaar) op basis van de doorsneesystematiek.
2. Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige opbouwwaarde is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de totale premie op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van stap 1.
3. Stap 3: Het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige opbouwwaarde van stap 1 en stap 2, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag, is de expliciete compensatiestaffel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, wordt het verschil berekend op basis van vier vaste rekenrentes (1%, 2%, 3% en 4%). De voor deze vier vaste rekenrentes gemiddelde compensatiestaffel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Onderstaande tabel toont de compensatiestaffel voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek zoals berekend volgens bovenstaande methodiek.

Compensatie afschaffing DSS (% van PG)		
Leeftijd	DB	BPR
≤40	0%	0,00%
41	0%	0,00%
42	2,1%	2,5%
43	4,9%	7,8%
44	7,7%	12,4%
45	10,4%	17,1%
46	13,4%	21,9%
47	15,9%	24,0%
48	18,2%	27,0%
49	20,2%	30,4%
50	22,3%	33,2%
51	23,9%	34,1%
52	24,9%	34,6%
53	25,7%	35,5%
54	26,6%	36,4%
55	26,8%	38,1%
56	26,9%	36,5%
57	26,8%	35,5%
58	26,3%	34,4%
59	25,6%	34,3%

60	25,0%	34,9%
61	24,1%	31,5%
62	23,1%	29,1%
63	22,2%	27,4%
64	21,2%	26,4%
65	20,2%	27,0%
66	19,2%	23,8%
67	10,2%	11,7%
68	0,0%	0,0%

Tabel B2.1 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek voor DB en BPR

De compensatiestaffels voor de afschaffing doorsneesystematiek zijn gebaseerd op de volgende actuariële grondslagen.

Grondslagen	
Berekeningsdatum	31-12-2023
Looninflatie	2,4%
Netto premie (% van de PG)	18,5%
Franchise	€ 17.545 ²
Grens voor opbouw middelloondeel	€ 45.378
Maximaal pensioengevend salaris	€ 137.800 ³
Pensioenleeftijd	68 jaar
Opbouwpercentage OP	1,875%
Opbouwpercentage PP	0,938% (50% van het opbouwpercentage OP)
Opslag Wzp (% van opbouw PP)	0,6%
Man/vrouw verhouding	81% man / 19% vrouw
Kostenopslag	3% (enkel van toepassing op DB)
Deelnemersbestand	Ultimo 2023 ⁴
Overlevingstafel	Prognosetafel AG2022, startjaar 2023
Overlevingskansen	KPN2022

Tabel B2.2 Grondslagen ten behoeve van berekening compensatie afschaffing doorsneesystematiek

BPR premiestaffel	
Leeftijd	Premie
0	3,7%
20	4,2%
25	5,1%
30	6,3%
35	7,6%
40	9,3%
45	11,4%
50	13,9%
55	17,1%
60	21,3%
65	25,5%

Tabel B2.3 Premiestaffel BPR-regeling

Leeftijd	Ontslagkansen ⁵		Carrière kansen	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
18	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%

² De franchise geldend in 2024 is fictief verhoogd naar 2026 - wanneer er wordt ingevaren – ad. € 18.397 gebaseerd op een verhoging van 2,4% loonstijging per jaar.

³ Het maximum pensioengevend salaris 2024 is verhoogd naar € 144.494 in 2026, gebaseerd op een verhoging van 2,4% loonstijging per jaar.

⁴ Ook de salarissen van de deelnemers zijn verhoogd. Dit is gedaan met de verwachte gemiddelde stijging van de salarissen met 15,4% op basis van verwachte gemiddelde loonstijging van de cao tot en met eind 2025 en een veronderstelde loonstijging per 1 januari 2026 van 2,4%.

⁵ In 2024 herijkt.

19	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%
20	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%
21	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%
22	29,9%	23,6%	7,4%	6,2%
23	27,3%	22,6%	7,1%	6,0%
24	25,0%	21,7%	6,8%	5,7%
25	23,0%	21,0%	6,5%	5,5%
26	21,3%	20,3%	6,2%	5,3%
27	19,9%	19,7%	6,0%	5,0%
28	18,7%	19,1%	5,7%	4,8%
29	17,7%	18,6%	5,4%	4,6%
30	16,8%	18,2%	5,2%	4,4%
31	16,0%	17,7%	4,9%	4,2%
32	15,4%	17,3%	4,7%	4,0%
33	14,8%	16,9%	4,4%	3,8%
34	14,3%	16,4%	4,2%	3,6%
35	13,8%	16,0%	4,0%	3,4%
36	13,4%	15,5%	3,7%	3,2%
37	12,9%	15,0%	3,5%	3,0%
38	12,5%	14,5%	3,3%	2,8%
39	12,0%	14,0%	3,1%	2,6%
40	11,6%	13,5%	2,9%	2,4%
41	11,1%	13,0%	2,7%	2,3%
42	10,6%	12,4%	2,5%	2,1%
43	10,0%	11,9%	2,4%	1,9%
44	9,5%	11,3%	2,2%	1,8%
45	8,9%	10,8%	2,0%	1,6%
46	8,4%	10,3%	1,9%	1,5%
47	7,8%	9,8%	1,7%	1,3%
48	7,3%	9,4%	1,5%	1,2%
49	6,8%	9,0%	1,4%	1,0%
50	6,4%	8,7%	1,3%	0,9%
51	6,1%	8,5%	1,1%	0,8%
52	5,8%	8,4%	1,0%	0,6%
53	5,7%	8,5%	0,9%	0,5%
54	5,7%	8,7%	0,8%	0,4%
55	6,0%	9,1%	0,7%	0,3%
56	6,4%	9,7%	0,6%	0,2%
57	7,1%	10,5%	0,5%	0,1%
58	8,1%	11,6%	0,4%	0,0%
59	9,4%	13,0%	0,3%	0,0%
60	11,1%	14,6%	0,2%	0,0%
61	13,2%	16,6%	0,1%	0,0%
62	15,8%	19,0%	0,1%	0,0%
63	18,9%	21,9%	0,0%	0,0%
64	22,6%	25,1%	0,0%	0,0%
65	26,8%	28,9%	0,0%	0,0%
66	31,8%	33,1%	0,0%	0,0%
67	37,5%	38,0%	0,0%	0,0%
68	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabel B2.4 Ontslag- en carrièrekansen ten behoeve van berekening compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Bijlage 3: Formele reactie GVKPN

Hieronder is de formele reactie van de Gepensioneerden Vereniging van Pensioenfonds KPN op het Concept Uitwerkingsdocument opgenomen zoals door sociale partners ontvangen op 8 oktober 2025.

Inbreng GVKPN op Document : Nadere uitwerking van het Transitieplan WTP

Op 7 okt 2025 ontvingen we het bovengenoemd document waarbij we graag de volgende opmerkingen willen maken

OOP

In het overleg op 16 sept hebben we aandacht gevraagd voor de OOP-complexiteit met de aanbeveling en de nadrukkelijke wens om de huidige regeling voort te zetten na de transitie d.m.v. het doorschuiven van de huidige OOP voorziening. Dit mede vanuit de recent ontvangen signalen m.b.t. de mogelijkheden daartoe. We missen hierover een passage in dit document en verzoeken de Sociale partners om een reactie terzake.

Vermogensverschuivingen om binnen de bandbreedtes te blijven

M.b.t het punt van de vermogensverschuiving -punt 3.1.3- blijven we het betreuren dat er een vermogensverschuiving voorgesteld wordt, terwijl we oorspronkelijk beiden van mening waren dat de afwijking in het geval van de jongere gewezen deelnemers op een andere wijze voldoende gecompenseerd wordt. Daarnaast doet het, bij een hoge invaardekkingsgraad, toekennen van een lagere invaartoeslag voor de oudere gepensioneerden geen recht aan het overeengekomen principe dat alle gepensioneerden gelijk behandeld moeten worden bij de transitie.

Wij begrijpen evenwel de achtergrond van deze aanpassingen en delen de opvatting van de Sociale Partners dat een ongestoorde transitie per 1 oktober de hoogste prioriteit heeft.

Aanvulling MVEV uit de solidariteitsreserve

M.b.t het punt van de aanvulling van de MVEV uit de solidariteitsreserve -punt 3.3- merken we op dat een onttrekking uit de Solidariteitsreserve zeker geen wens is van GVKPN. We hebben ons principiële standpunt daarover ook op 16 sept in het overleg aangegeven. We hebben opgemerkt dat een invulling - rekening houdend met de onttrekkingsregels in ieder geval beter zou zijn dat het eerdere voorstel van het bestuur om eventuele onttrekkingen uit de Solidariteitsreserve niet te maximeren.

Tenslotte willen we graag benadrukken dat we het overleg als zeer constructief ervaren.

Was getekend

d.d. okt 2025, namens GVKPN

lid

Voorzitter