

Onderhandelingsresultaat KPN CAO 2026-2027

Partijen:

Koninklijke KPN N.V., te Rotterdam, hierbij vertegenwoordigend KPN B.V. en Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V., vertegenwoordigd door Chief People Officer, Hilde Garssen

en

de volgende vier **vakorganisaties**:

FNV te Utrecht, vertegenwoordigd door Bernard van Iren en Izabela Muchowska

Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Ron Harmsen

CNV te Utrecht, vertegenwoordigd door Marten Jukema

De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Steef Bilars

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN CAO 2024-2025 per 1 januari 2026 verstrijkt en de looptijd van het KPN Sociaal Plan per 1 januari 2027 verstrijkt;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO en een nieuw KPN Sociaal Plan;
- partijen er, indachtig het bovenstaande, op 10 december in zijn geslaagd een onderhandelingsresultaat te bereiken over een KPN CAO, met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027 en over een nieuw KPN Sociaal Plan, met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027;
- vakorganisaties dit onderhandelingsresultaat ter stemming zullen voorleggen aan hun leden;
- de vakorganisaties zo snel als mogelijk de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om de nieuwe KPN CAO en het nieuwe KPN Sociaal Plan zo spoedig mogelijk te kunnen ondertekenen en vervolgens aan te kunnen melden bij het Ministerie van SZW.

Partijen komen de volgende wijzigingen, verwijderingen en aanvullingen ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en het KPN Sociaal Plan 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026 overeen:

Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN CAO 2025 en het KPN Sociaal Plan 2022-2026.

Dit document hanteert omwille van de leesbaarheid niet consequent genderneutrale taal. Waar mannelijke, vrouwelijke of onzijdige vormen worden gebruikt, worden steeds alle geslachten bedoeld.

Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend, de cao-tekst is leidend.

1. Looptijd

De looptijd van de KPN CAO is 18 maanden, en loopt daarmee van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027.

2. Beloning

Collectieve salarisverhoging en minimumloon per uur per 1 februari 2026

Per 1 februari 2026 vindt er een collectieve salarisverhoging plaats van 3,0%.

1. Medewerkers krijgen een verhoging van 3,0% over hun maandsalaris van 31 januari 2026.
2. De salarisschaalbedragen in de KPN salaristabel die op 31 januari 2026 van toepassing zijn worden per 1 februari 2026 met 3,0% verhoogd. Het minimumloon binnen de KPN Salaristabel bedraagt per 1 februari 2026 € 16 bruto per uur.
3. De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in februari 2026. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

De KPN salaristabel is opgenomen in Bijlage 1A.

Individuele salarisverhoging per 1 april 2026

Per 1 april 2026 geldt de hieronder opgenomen individuele verhogingstabel. Deze individuele verhogingstabel geeft aan met welk percentage het salaris van 31 maart wordt verhoogd.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2026

RSP	Verhoging
tot 81%	4,00%
81% tot 90,5%	2,50%
90,5% tot 95%	1,50%
95% tot 100%	1,00%
=100% of > 100%	-

1. Uitsluitend medewerkers die op 31 december 2025 in dienst waren van KPN, krijgen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2026.
2. De maximaal te bereiken RSP is 100%.
3. De individuele salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2026. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

Eenmalige uitkering per 1 juli 2026

1. Met de salarisbetaling van juli 2026 ontvangen medewerkers, die op 1 juli 2026 in dienst zijn van KPN, een eenmalige netto uitkering van € 500 bij een individuele wekelijkse arbeidsduur van 40 uur. De medewerker ontvangt het bedrag naar rato van de overeengekomen individuele wekelijkse arbeidsduur zoals geldt op 1 juli 2026.
2. Deze eenmalige uitkering geldt ook voor uitzendkrachten.
De uitzendkrachten die op 29 juni 2026 werkzaam zijn bij KPN, ontvangen in juli 2026 of zoveel later als noodzakelijk, een eenmalige uitkering van maximaal € 833,- bruto. Dit bedrag is gebaseerd

op een voltijdsarbeidsduur van 40 uur. De uitzendkracht ontvangt het bedrag naar rato van de arbeidsomvang die de uitzendkracht 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 behorende bij een voltijdsarbeidsduur van 40 uur per week in deze referteperiode.

Collectieve salarisverhoging per 1 oktober 2026

Per 1 oktober 2026 vindt er een collectieve salarisverhoging plaats van 0,5%.

1. Medewerkers krijgen een verhoging van 0,5% over hun maandsalaris van 30 september 2026.
2. De salarisschaalbedragen in de KPN salaristabel die op 30 september 2026 van toepassing zijn worden per 1 oktober 2026 met 0,5% verhoogd.
3. De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in oktober 2026. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

De KPN salaristabel is opgenomen in Bijlage 1A.

Collectieve salarisverhoging per 1 januari 2027

Per 1 januari 2027 vindt er een collectieve salarisverhoging plaats van 1,5%.

1. Medewerkers krijgen een verhoging van 1,5% over hun maandsalaris van 31 december 2026.
2. De salarisschaalbedragen in de KPN salaristabel die op 31 december 2026 van toepassing zijn worden per 1 januari 2027 met 1,5% verhoogd.
3. De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in januari 2027. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

De KPN salaristabel is opgenomen in Bijlage 1A.

Individuele salarisverhoging per 1 april 2027

Per 1 april 2027 geldt de hieronder opgenomen individuele verhogingstabel. Deze individuele verhogingstabel geeft aan met welk percentage het salaris van 31 maart 2027 wordt verhoogd.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2027

RSP	Verhoging
tot 81%	4,00%
81% tot 90,5%	2,50%
90,5% tot 95%	1,50%
95% tot 100%	1,00%
=100% of > 100%	-

1. Uitsluitend medewerkers die op 31 december 2026 in dienst waren van KPN, krijgen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2027.
2. De maximaal te bereiken RSP is 100%.

3. De individuele salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2027. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

3. Horizontale en verticale groei

KPN stimuleert en beloont de groei, ontwikkeling en beweging van medewerkers. Hiermee wil KPN medewerkers aanzetten om hun talenten daar in te zetten waar deze het meest nodig zijn en de grootste bijdrage kunnen leveren.

1. Vanaf 1 april 2026 ontvangen medewerkers die op eigen initiatief overgaan naar een andere functie¹ op hetzelfde schaalniveau een individuele salarisverhoging of eenmalige uitkering van 2,5%. De toekenning van deze individuele salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:
 - a. Medewerkers met een RSP kleiner dan 97,5% krijgen vanaf de ingangsdatum van hun nieuwe functie de verhoging van 2,5% volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris, zoals dat gold op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van hun nieuwe functie.
 - b. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 97,5% krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,5% vermenigvuldigd met het maandsalaris, zoals dat gold op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van hun nieuwe functie. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 12 (maanden). De eenmalige uitkering wordt als bedrag ineens uitbetaald.
2. Vanaf 1 april 2026 ontvangen medewerkers die overgaan naar een functie op een hoger schaalniveau een individuele salarisverhoging van 5% per hogere schaal. Deze verhoging krijgen zij volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris, zoals dat gold op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van hun nieuwe functie.

4. Leren en groeien

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.

1. KPN bouwt in 2026 aan een zogenaamde 'skill based organisatie'. Door te kunnen voorspellen welke vaardigheden waar in de organisatie nodig zijn, kan KPN sneller inspelen op veranderingen en gericht investeren in de juiste vaardigheden. Daarvoor is het ook noodzakelijk te weten welke vaardigheden medewerkers nu hebben. Voor medewerkers betekent dit dat er gerichtere en passende gepersonaliseerde leersuggesties worden gedaan en persoonlijke loopbaanpaden ontstaan. Hiermee is het makkelijker om te wisselen van functie of afdeling. Medewerkers kunnen zich hierbij laten ondersteunen door (digitale) leerambassadeurs.
2. Hierbij past een vernieuwd leeraanbod: 'onbegrensd werken aan KPN vaardigheden'. Medewerkers krijgen in 2026 toegang tot een vernieuwd aanbod in de KPN Academy.

¹ 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:

- Een andere functie bij een andere manager op een andere afdeling.
- Niet bij herplaatsing in geval van (potentiële) boventaligheid, disfunctioneren of ziekte, maar alleen op eigen initiatief en/of interne sollicitatie.

3. Het inzetbaarheidsbudget (IZB) en het extra IZB blijft behouden en kan worden ingezet voor het (nieuwe) aanbod in KPN Academy. Ook het aantal uren dat in werktijd kan worden ingezet, blijft ongewijzigd.
4. Daarnaast blijven omscholings- en functiegerichte opleidingen volledig gefaciliteerd.
5. Eind 2026 zullen KPN en vakorganisaties evalueren hoe de overgang naar het nieuwe leeraanbod verloopt. Indien KPN en vakbonden gemeenschappelijk vaststellen dat de uitkomst van de evaluatie positief is, kunnen medewerkers vanaf dat moment gebruik maken van het leeraanbod zonder budgettaire grenzen en zo 'onbegrensd werken aan KPN vaardigheden'. Partijen kunnen dan besluiten om het IZB en extra IZB eventueel te laten vervallen.

5. Betekenisvol verlof

Kortdurend en langdurend zorgverlof

KPN en vakorganisaties willen het makkelijker maken om werk te combineren met zorgverantwoordelijkheden. Met betrekking tot wettelijk zorgverlof gelden vanaf 1 januari 2026 de volgende afspraken:

1. Medewerkers die vanaf 1 januari 2026 aanspraak maken op kortdurend zorgverlof ontvangen, gedurende de volledige verlofperiode van maximaal tweemaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar, volledige doorbetaling van hun loon.
2. Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2026 aanspraak maken op onbetaald langdurend zorgverlof geldt, gedurende de volledige verlofperiode van maximaal zes weken per jaar, volledige voortzetting van de pensioenopbouw. De medewerker betaalt de over deze periode verschuldigde werknemersbijdrage.

Uitruilen feestdag

Medewerkers krijgen - naast de bestaande mogelijkheid om Hemelvaartsdag uit te ruilen tegen een andere (religieuze) feest- of gedenkdag - de mogelijkheid om Tweede Pinksterdag uit te ruilen tegen een voor de medewerker betekenisvolle feest- of gedenkdag. Voorwaarde is dat de medewerker op de uitgeruilde feestdag kan werken of aan werk gerelateerde inspanningen kan verrichten (bijv. leren).

De medewerker overlegt met zijn manager welke dag(en) hij wil ruilen en op welke andere dag(en) hij hiervoor in de plaats verlof wil opnemen. De medewerker overlegt daarnaast over werk of andere werkgerelateerde inspanningen op de betreffende uitgeruilde feestdag. Als de medewerker gebruik maakt van deze mogelijkheid, geldt op de uitgeruilde dag waarop hij werkt, niet de feestdagtoeslag en/of vergoeding in tijd voor het werken op een doordeweekse feestdag.

Als de medewerker niet kan werken of andere werkgerelateerde inspanningen kan verrichten op de feestdag die hij wil uitruilen, kan hij in overleg met zijn manager verlof opnemen op de voor hem betekenisvolle feest- of gedenkdag volgens de reguliere KPN vakantieverlofregeling.

Eenmaal toegezegd verlof op een 'alternatieve' feestdag kan alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen worden herroepen.

MVO-doelen

Iedere medewerker mag op grond van de huidige KPN CAO in overleg met zijn manager twee dagdelen per kalenderjaar besteden aan MVO-doelen, zonder hier verlof voor op te nemen.

Naast activiteiten in het kader van het KPN Mooiste Contactfonds zijn dit per 2026 ook de volgende

doelen:

- NL Doet (individueel of in teamverband)
- Budget- of taalmaatje
- Bloed- of plasmadonatie.

Daarnaast vergoedt KPN voor medewerkers die stamceldonor willen worden de registratiekosten van de inschrijving in het donorregister Matchis² op declaratiebasis. Wordt de medewerker opgeroepen voor stamceldonatie, dan meldt de medewerker zich ziek bij KPN - voor de dag van donatie en de eventuele herstelperiode - en vermeldt daarbij de reden van ziekmelding.

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.

Reservisten

KPN introduceert in 2026 een nieuwe bedrijfsregeling om medewerkers, die actief zijn als reservist of zich hebben aangemeld of willen aanmelden als reservist bij Defensie, te ondersteunen: de KPN Reservistenregeling. Hiermee draagt KPN bij aan maatschappelijke veiligheid en flexibiliteit van de Nederlandse Krijgsmacht, en erkent de waarde van deze inzet voor de samenleving, het individu en KPN.

De volgende afspraken maken deel uit van deze regeling:

1. De medewerker maakt aanspraak op verlof met behoud van salaris voor maximaal tweemaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar voor de initiële opleiding, training, oefeningen en theoriédagen, indien en voor zover deze activiteiten onder werktijd van KPN plaatsvinden.
2. Uitsluitend bij een initiële opleiding van langere duur of bij langdurige operationele inzet, indien en voor zover deze activiteiten onder werktijd van KPN plaatsvinden, zal KPN deze periode van verlof met behoud van salaris verlengen tot maximaal viermaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar.
3. Voor perioden van langdurige operationele inzet geldt maatwerk, bijvoorbeeld een langere periode van onbetaald verlof of tijdelijke verlaging van de individuele wekelijkse arbeidsduur. De medewerker blijft daarna aanspraak houden op de eigen functie en eerdere individuele wekelijkse arbeidsduur bij KPN ('terugkeergarantie').

In alle gevallen treedt de medewerker over zijn verlof in overleg met zijn manager. De manager kan een verzoek op basis van zwaarwegend bedrijfsbelang beargumenteerd afwijzen.

² Nieuwe stamceldonoren van 36 jaar en ouder betalen een eenmalige bijdrage van € 35.

KPN Spaarverlofregeling KPN FLEX & BOOST

In KPN FLEX & BOOST kun je sparen voor een periode van betaald sabbatical verlof. Met ingang van de KPN CAO 2026 wordt deze regeling uitgebreid. Medewerkers kunnen sparen voor een langere periode van betaald verlof en dit verlof kan worden gebruikt voor meerdere doelen. Onder paragraaf 7. Betekenisvolle keuzes - KPN FLEX & BOOST van dit onderhandelingsresultaat zijn de voorwaarden van de KPN Spaarverlofregeling opgenomen.

6. Duurzame inzetbaarheid

KPN en vakorganisaties willen bevorderen dat zoveel mogelijk medewerkers gezond kunnen doorwerken, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Partijen realiseren zich, dat dit niet voor iedereen haalbaar is, zonder aanpassingen in functie, werktijden, roosters en/of arbeidsduur. Ook realiseren partijen zich, dat er medewerkers zijn, voor wie aanpassing van hun arbeidsduur niet noodzakelijk is om gezond het einde van hun loopbaan te halen, maar die wel de wens hebben om naar het einde van hun loopbaan af te bouwen en meer tijd te besteden aan andere zaken dan werk.

KPN en vakorganisaties zijn op grond van de gewijzigde wet- en regelgeving en rekening houdend met de uitdagingen van de vergrijzing een tweetal nieuwe regelingen overeengekomen, de KPN Vitaliteitsregeling en de KPN Eindloopbaanregeling. Gedurende de looptijd van de cao zullen KPN en vakorganisaties het gebruik van deze nieuwe regelingen monitoren.

Uitgangspunten

- Gedurende de gehele loopbaan werken KPN en de medewerker samen aan duurzame inzetbaarheid.
- Gedurende de gehele loopbaan kunnen er aanpassingen noodzakelijk zijn in de functie en/of arbeidsomstandigheden (passend werk, aanpassing arbeidsduur, werktijden en/of rooster, promotie). Hiervoor zijn reeds diverse instrumenten beschikbaar.
- Een arbeidsomstandighedensprekuur (met de bedrijfsarts of een andere arbo-deskundige van de arbodienstverlener) is het geëigende instrument om onafhankelijk en objectief vast te stellen of en welke aanpassingen er nodig zijn in de functie, arbeidsomstandigheden en/of arbeidsduur.

KPN Vitaliteitsregeling

1. Voor medewerkers, voor wie met het einde van de loopbaan in zicht gezond doorwerken tot aan AOW-gerechtigde leeftijd niet mogelijk is zonder aanpassing van de individuele wekelijkse arbeidsduur, introduceert KPN een nieuwe regeling, de KPN Vitaliteitsregeling. Deze regeling is alleen toegankelijk voor - naar het onafhankelijke en objectieve oordeel van de bedrijfsarts of een andere arbo-deskundige van de arbodienstverlener, als uitkomst van het arbeidsomstandighedensprekuur - niet-arbeidsfitte medewerkers, voor wie aanpassing van de arbeidsduur wordt geadviseerd om gezond doorwerken tot AOW-leeftijd mogelijk te maken.
2. Deelname aan deze regeling kan voor maximaal 48 maanden.
3. Deze regeling kent de volgende varianten:
 - a. Gedurende maximaal 48 maanden: 80-85-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 48 maanden 80% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 85% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.

- b. Gedurende maximaal 36 maanden: 80-90-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 36 maanden 80% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 90% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.
 - c. Gedurende maximaal 24 maanden: 60-80-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 24 maanden 60% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 80% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.
 - d. Gedurende maximaal 12 maanden: 50-100-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 12 maanden 50% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 100% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.
- Een overstap gedurende de looptijd van de regeling van de ene variant naar de andere variant is mogelijk, op basis van wijzigende omstandigheden en na een nieuwe beoordeling tijdens een arbeidsomstandighedensprekbeurt.
- 4. Indien er - naar het oordeel van de bedrijfsarts of arbo-deskundige en op grond van de 'basislijst werkkenmerken belastende werkzaamheden' uit het 'toetsingskader voor afbakening van functies of werkzaamheden voor RVU-regelingen' tevens sprake is (geweest) van 'zwaar werk', kan op verzoek van de medewerker de KPN Vitaliteitsregeling worden gecombineerd met een individuele RVU-regeling. De RVU-uitkering is een uitkering ineens ter hoogte van ten hoogste 36 maanden maal de RVU-drempelvrijstelling per maand (2025: € 2.273, jaarlijks geïndexeerd). De medewerker kan ook besluiten om direct en uitsluitend te kiezen voor een individuele RVU-regeling. De RVU-uitkering is naar rato van de individuele wekelijkse arbeidsduur direct voorafgaand aan uitdiensttreding en het aantal maanden dat de medewerker voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst gaat.
 - 5. De maximale duur van de vitaliteitsregeling en het aantal maanden RVU-uitkering tezamen bedraagt 48 maanden. Heeft de medewerker verlof gespaard in de KPN Spaarverlofregeling, dan kan de medewerker deze periode verlengen door de verplichte inzet van zijn spaarverlof.
 - 6. De totale duur van de KPN Vitaliteitsregeling, het aantal maanden RVU-uitkering en (gedeeltelijke³) inzet van spaarverlof bedraagt tezamen maximaal 60 maanden. De KPN Vitaliteitsregeling loopt maximaal tot aan de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd (of zoveel eerder als gewenst). De uiterste ingangsdatum ligt op 60 maanden voor de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
 - 7. Medewerker treedt na afloop van (het totaal van) deze regeling(en) uit dienst middels een VSO, tenzij de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en daarmee zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

KPN Eindeloopbaanregeling

- 1. Voor arbeidsfitte medewerkers, die met het einde van de loopbaan in zicht minder willen werken, introduceert KPN een nieuwe regeling, de KPN Eindeloopbaanregeling.
- 2. Alleen medewerkers die gedurende 10 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest bij KPN of rechtsvoorgangers, maken aanspraak op deze regeling.
- 3. Deelname aan deze regeling kan voor maximaal 36 maanden.

³ Bijv. een tegoed van een half jaar spaarverlof kan over een periode van één jaar voor de helft van de individuele wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen.

4. De KPN Eindeloopbaanregeling geeft de medewerker de mogelijkheid om 80% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur te werken tegen 80% van het salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw. De medewerker betaalt uitsluitend een werknemersbijdrage pensioen over het verlaagde salaris (80%). KPN betaalt de werkgeversbijdrage over het verlaagde salaris (80%). Daarnaast betaalt KPN over het deel vanaf 80% tot aan het oorspronkelijke salaris (100%) zowel de werkgeversbijdrage als de werknemersbijdrage (dus de volledige pensioenpremie over dit deel).
5. Heeft de medewerker verlof gespaard in de KPN Spaarverlofregeling, dan kan de medewerker de maximale duur van de KPN Eindeloopbaanregeling van 36 maanden verlengen door de verplichte inzet van zijn spaarverlof.
6. Deze regeling kan niet worden gecombineerd met een individuele RVU-regeling.
7. De duur van de KPN Eindeloopbaanregeling, incl. (gedeeltelijke⁴) inzet van spaarverlof bedraagt maximaal 60 maanden. De KPN Eindeloopbaanregeling loopt maximaal tot aan de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd (of zoveel eerder als gewenst). De uiterste ingangsdatum ligt 60 maanden voor de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
8. Medewerker treedt na afloop van (het totaal van) deze regeling(en) uit dienst middels een VSO, tenzij de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en daarmee zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

In bijlage 3 is het proces rondom aanvraag van het arbeidsomstandighedensprek uur en de wijze waarop het advies wordt toegepast in relatie tot de KPN Vitaliteitsregeling, op hoofdlijnen opgenomen.

De KPN Vitaliteitsregeling en de KPN Eindeloopbaanregeling worden verder uitgewerkt in een regeling. Deze regelingen worden door KPN voor implementatie afgestemd met de vakorganisaties.

Generatiepact regeling, RVU en 50%-regeling

De huidige Generatiepact regeling, RVU en 50%-regeling komen met ingang van 1 januari 2026 te vervallen. De afspraken voor lopende deelnames aan deze regelingen blijven gehandhaafd. De huidige deelnemers aan deze regelingen kunnen niet deelnemen aan de KPN Vitaliteitsregeling en de KPN Eindeloopbaanregeling.

7. Betekenisvolle keuzes - KPN FLEX & BOOST

KPN FLEX & BOOST biedt medewerkers de mogelijkheid om zelf hun arbeidvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij hun individuele behoeften en situatie.

KPN en vakorganisaties zien het belang van deze regeling voor de keuzevrijheid én de koopkracht van individuele medewerkers en streven ernaar dat zoveel mogelijk medewerkers hiervan gebruik kunnen maken.

⁴ Bijv. een tegoed van een half jaar spaarverlof kan over een periode van één jaar voor de helft van de individuele wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen.

In dat kader en rekening houdend met de fiscale kaders voor deze regeling hebben KPN en vakorganisaties afgesproken dat de bestaande KPN BOOST-keuzes in 2026 worden uitgebreid met - en aangepast op de volgende onderdelen⁵:

Kosten kinderopvang (nieuw)

KPN draagt bij aan de kosten van kinderopvang. Per jaar kunnen medewerkers maximaal € 1.000 bruto van hun KPN FLEX & BOOST-budget – ineens of in termijnen – besteden aan de kosten van kinderopvang. KPN betaalt de bruto inleg netto uit.

In het eerste kwartaal van 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels voor vergoeding worden vastgesteld.

Verduurzaming woning (aanpassing) en bijdrage aankoop eerste duurzame koopwoning (nieuw)

KPN draagt bij aan de verduurzaming van de koop- of huurwoning van medewerkers. Per drie jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000 bruto besteden aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp of energiezuinig witgoed.

De maximale besteding per jaar wordt als gevolg van fiscale kaders verlaagd naar € 2.000 bruto. Het drempelbedrag aan investeringen waarvoor medewerkers een bijdrage kunnen ontvangen, wordt verlaagd naar € 125 bruto.

In 2026 kunnen medewerkers tevens een bijdrage ontvangen voor de kosten koper bij de aankoop van een eerste duurzame koopwoning (energielabel A t/m C), voor zover deze kosten niet aftrekbaar zijn voor de inkomstenbelasting (zoals bijvoorbeeld overdrachtsbelasting, notariskosten voor de leveringsakte en kosten voor inschrijving van de akten in het kadaster, makelaarskosten en kosten voor bouwkundige keuring).

In het eerste kwartaal van 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld.

Aflossing studieschuld (aanpassing)

KPN draagt bij aan het aflossen van een studieschuld van medewerkers. De maximale besteding per jaar wordt als gevolg van fiscale kaders verlaagd naar maximaal € 2.000 bruto.

Kosten Openbaar Vervoer (nieuw)

KPN draagt bij aan de kosten van het (privé) gebruik van het Openbaar Vervoer van de medewerker.

Medewerkers kunnen hun KPN-mobiliteitskaart gebruiken voor privéreizen met Openbaar Vervoer, echter op eigen kosten. Voor woonwerk-verkeer en zakelijke reizen OV 1e klas geldt een maximum aantal van 10 reisdagen per kwartaal. Ook de meerkosten bij overschrijding van dit maximum zijn voor eigen kosten.

De kosten van privéreizen en de meerkosten van overschrijding van het maximale gebruik OV 1e klas per kwartaal worden op dit moment ingehouden op het netto loon van medewerkers.

⁵ Een en ander onder voorbehoud van definitieve fiscale goedkeuring.

Medewerkers kunnen jaarlijks kiezen om een deel van hun KPN FLEX & BOOST-budget te besteden voor het privégebruik van de KPN-mobiliteitskaart en overschrijding zakelijk gebruik OV 1e klas. Hiermee kan door medewerkers een bruto-netto voordeel worden behaald.

In het eerste kwartaal van 2026 zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden vastgesteld.

KPN Spaarverlofregeling (uitbreiding en aanpassing)

KPN draagt bij aan het sparen voor betaald verlof.

De huidige regeling sparen voor betaald sabbatical verlof wordt uitgebreid.

Medewerkers kunnen sparen voor een langere periode van betaald verlof. Het gespaarde verlof kan worden gebruikt voor meerdere doelen, 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.

1. Maximaal kunnen 3 maanden per 5 jaar worden gespaard, tot een maximum van 6 maanden totaal gedurende je loopbaan bij KPN.
2. De gespaarde verlofuren kennen geen verjaringstermijn.
3. De inleg voor één maand betaald verlof wijzigt van 6%-punt van het KPN FLEX & BOOST-budget naar 7,5%-punt van dit budget.

De KPN Spaarverlofregeling zal in de eerste helft van 2026 verder worden uitgewerkt. Vanaf eind 2026 kan de eerste maand betaald spaarverlof worden aangekocht via KPN FLEX & BOOST.

8. Vergoeding extra gewerkte uren

KPN introduceert een vergoedingsregeling 'Extra uren' voor medewerkers die zijn ingedeeld in schaal 4 tot en met 10. Deze regeling vervangt de huidige meer- en overwerkvergoedingsregelingen. Hiermee komt het onderscheid tussen meer- en overuren te vervallen.

Vergoeding 'Extra uren'

1. De manager kan - net als in de huidige meer- en overwerkregeling - de medewerker vragen of verplichten meer te werken dan de individuele wekelijkse arbeidsduur. In dat geval is er sprake van 'extra uren'.
2. Voor 'extra uren' ontvangt de medewerker een compensatie in tijd ('compensatieverlof'), gelijk aan het aantal 'extra uren' waarmee de individuele wekelijkse arbeidsduur is overschreden.
3. De medewerker kan in overleg met de manager de 'extra uren' tussentijds laten uitbetalen. Uren die aan het einde van het kalenderjaar nog niet zijn gecompenseerd, worden uitbetaald.
4. Bij uitbetaling ontvangt de medewerker het salaris per uur plus een toeslag van 28% voor ieder extra uur.

'Extra uren' tijdens stand-by dienst

Extra gewerkte uren tijdens stand-by dienst voor medewerkers die zijn ingedeeld in schaal 4 tot met 13 worden op basis van deze nieuwe regeling vergoed. De toeslag bij uitbetaling van 'extra uren' van 28% geldt alleen voor medewerkers die zijn ingedeeld in schaal 4 tot met 10.

Jaarurensystematiek (JUS)

De vergoeding van JUS-uren in tijd en geldelijke toeslag wijzigt niet.

Het onderscheid tussen meer- en overuren bij tussentijdse uitbetaling van plusuren of uitbetaling aan het eind van het (kalender)jaar komt te vervallen. Bij uitbetaling ontvangt de medewerker het salaris per uur voor ieder plusuur.

9. Werktijdentoeslag op zondagse feestdagen

Medewerkers die op een zondagse feestdag moeten werken (bijvoorbeeld Eerste Paasdag, Eerste Pinksterdag of één van beide Kerstdagen of Nieuwjaardag als deze op zondag valt) ontvangen 125% werktijdentoeslag.

10. Pensioen

1. KPN en vakorganisaties bevestigen voor de volledigheid dat zij het huidige pensioenarrangement gedurende de periode van 1 januari 2026 tot 1 oktober 2026 verlengen (mocht de nieuwe KPN pensioenregeling later ingaan, dan wordt het huidige pensioenarrangement automatisch verlengd tot die latere ingangsdatum).
2. De nieuwe KPN pensioenregeling heeft een looptijd van drie jaar en drie maanden en gaat naar verwachting⁶ in per 1 oktober 2026 en loopt af per 31 december 2029.
3. Zoals afgesproken in de KPN CAO 2024-2025 bedraagt de pensioenpremie vanaf het moment dat de nieuwe pensioenregeling ingaat 25% van de pensioengrondslag, te verdelen in een werkgeversbijdrage van 17,5% en een medewerkersbijdrage van 7,5%.
4. De definitie van het pensioengevend salaris blijft ongewijzigd ten opzichte van de huidige Pensioenregeling.
5. Vanaf 2027 komt de mogelijkheid tot Individueel Pensioensparen (IPS) te vervallen. KPN richt uiterlijk in 2027 de mogelijkheid in om uit het FLEX & BOOST budget bij te sparen in de nieuwe pensioenregeling WTP tot een maximum van 5%, mits fiscaal toegestaan.
6. KPN en vakorganisaties hebben afgesproken om medewerkers met wie de komende periode een VSO gesloten wordt, op basis waarvan zij voor 1 oktober 2026 uit dienst gaan, actief te wijzen op de mogelijke gevolgen voor de toekenning 'compensatie afschaffing toepassing doorsneesystematiek' per 1 oktober 2026.
7. KPN en vakorganisaties hebben - in het licht van de introductie van de nieuwe pensioenregeling en mogelijke reorganisaties die leiden tot een uitdiensttreding tussen 1 januari 2026 en 1 oktober 2026 - afspraken gemaakt over een tegemoetkoming bij het mogelijk mislopen van de 'compensatie afschaffing doorsneesystematiek' per implementatiedatum van de nieuwe pensioenregeling (verwacht 1 oktober 2026). Omdat dit de sociale gevolgen van reorganisaties betreft, zijn deze afspraken opgenomen onder paragraaf 15. Sociaal Plan van dit onderhandelingsresultaat.

11. Doorwerken na AOW-leeftijd

De arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd, conform art. 2.4 KPN CAO 2025. De medewerker kan een verzoek doen om door te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, tot een leeftijd van maximaal 68 jaar, de huidige pensioen(ingangs)datum in de KPN Pensioenregeling.

⁶ Afhankelijk of de nieuwe pensioenregeling gereed is om per 1 oktober 2026 te worden uitgevoerd.

De manager heeft te allen tijde de discretionaire bevoegdheid om een dergelijk verzoek te honoreren dan wel schriftelijk beargumenteerd af te wijzen. Omstandigheden die hierbij een rol spelen zijn de gezondheid en het functioneren van de medewerker en (verwachte) bedrijfsorganisatorische omstandigheden als krimp, reorganisatie en wijzigingen in werkzaamheden.

1. Als de manager het verzoek van de medewerker honoreert, dan is doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk, tot maximaal de leeftijd van 68 jaar.
2. De medewerker ontvangt in dat geval een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hierin worden tenminste afspraken gemaakt over de wekelijkse arbeidsduur, de functie en het salaris.
3. KPN past op deze arbeidsovereenkomst de KPN CAO op onderdelen niet of deels toe, als er specifieke wettelijke regels zijn over 'doorwerken na de AOW-leeftijd' die anders luiden. Zo betaalt KPN in afwijking van artikel 6.4 KPN CAO 2025 het loon tijdens ziekte alleen over de wettelijke maximale loondoorbetalingsperiode voor AOW-gerechtigden.
4. De medewerker neemt tijdens zijn dienstverband na AOW-gerechtigde leeftijd automatisch deel aan de KPN Pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds KPN, tot uiterlijk de pensioendatum van 68 jaar.

12. KPN Salesplan

KPN wil mogelijk per 1 januari 2027 aanpassingen doen in de cao-bepalingen van het KPN Salesplan (niet Retail). 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 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.

13. Onderzoeksafspraken

Meldpunt knelpunten vakantieverlof en regelruimte

Voldoende rust, vakantie en verlof is belangrijk voor een gezonde werk-privé balans en ieders welzijn. Binnen de KPN Vakantieverlofregeling bepaalt de medewerker in overleg met zijn manager en zijn collega's wanneer en hoeveel verlof hij opneemt. Het uitgangspunt is vertrouwen en verantwoordelijkheid. Een gezonde werk-privé balans en het resultaat van het werk staan centraal. Een medewerker kijkt naar zijn eigen behoefte, maar houdt ook rekening met zijn welzijn, zijn individuele doelen, te behalen resultaten, zijn werkverplichtingen en de collega's met wie hij samenwerkt. Ongeveer 27 vakantiedagen per jaar past bij een gezonde werk-privé balans, soms iets meer en soms iets minder. Maar niet 'onbeperkt' en natuurlijk niet allemaal tegelijk.

De KPN Vakantieverlofregeling draagt bij aan vrijheid en regelruimte om verlof op te kunnen nemen op de door de medewerker gewenste momenten. Dit is in niet-roosterfadelingen makkelijker te realiseren dan in roosterfadelingen. KPN en vakorganisaties vinden het echter belangrijk dat de KPN Vakantieverlofregeling voor iedereen geldt en streven er naar om de ervaren regelruimte in roosterafdelingen de komende jaren te bevorderen.

Hiertoe zijn in 2024 en 2025 diverse initiatieven op het gebied van communicatie, training en instructie in gang gezet, om managers en medewerkers te informeren over de visie en concrete uitwerking van de KPN Vakantieverlofregeling, met name in roosterafdelingen.

KPN zal in het eerste kwartaal van 2026 deze initiatieven herhalen en waar nodig uitbreiden. Onderdeel hiervan is het verder verbeteren van verlofaanvraagreglementen en -processen in de betreffende afdelingen. Dit kan bijdragen aan duidelijkheid en bewustwording, met als doel dat zoveel mogelijk verlofaanvragen geaccordeerd kunnen worden als ze tijdig worden afgestemd en aangevraagd.

Vakorganisaties en KPN hebben daarnaast afgesproken om regelmatig in het zogenaamde Regulier Overleg samen te bespreken welke problemen er zijn rondom verlof en regelruimte en hoe het beter kan. Hiervoor zal in samenspraak tussen KPN en vakorganisaties een meldpunt worden ingericht waar medewerkers en managers terecht kunnen met onwenselijke en onredelijke situaties, bijvoorbeeld als een medewerker vindt dat zijn verlof onterecht of bij herhaling wordt geweigerd. Zo kunnen KPN en de vakorganisaties snel bijsturen waar nodig.

Aanpak proces komende cao-onderhandelingen

KPN en vakorganisaties onderzoeken in de aanloop naar de komende cao-onderhandelingen de wensen en mogelijkheden voor een andere aanpak, waaronder:

1. De mogelijkheid om gezamenlijk en op brede schaal de wensen en behoeften te inventariseren bij alle medewerkers van KPN, zodat het onderhandelingsproces gedragen wordt door alle medewerkers. Op deze manier krijgen medewerkers – ongeacht vakbondslidmaatschap – de kans om input te leveren. Op basis van deze input kan (een deel van) de onderhandelingsagenda worden samengesteld.
2. Een tijdige gezamenlijke start door sociale partners van (de voorbereiding van) de onderhandelingen, bij voorkeur in februari 2027, zodat er voldoende tijd is om relevante punten te verzamelen en te bespreken.
3. De mogelijkheid van een gezamenlijke terugkoppeling van het onderhandelingsresultaat aan alle medewerkers van KPN. Zo worden alle medewerkers betrokken bij dit belangrijke proces en wordt transparantie en draagvlak gewaarborgd.

KPN Salesplan - Retail en KPN FLEX & BOOST

Medewerkers die verplicht deelnemen aan KPN Salesplan-Retail ontvangen een dertiende maand van 3,33%. Hiermee is de bestedingsruimte in KPN FLEX & BOOST ten opzichte van andere medewerkers beperkt. KPN en vakorganisaties hebben besproken of en op welke wijze de maandelijkse betaling van KPN Salesplan - Retail alsnog zou kunnen worden ingezet voor KPN FLEX & BOOST.

Een mogelijke oplossing kan worden gevonden door (maximaal 5% van) de maandelijkse KPN Salesplan-betaling te reserveren als aanvulling op de reservering restant 13e maand.

Dit (extra) bedrag is dan in januari van het volgend jaar beschikbaar voor BOOST-doelen, net als voor andere medewerkers. Op termijn kan dit (extra) bedrag mogelijk ook gebruikt worden voor FLEX-doelen, zoals deelname aan het KPN Virtuele aandelenplan of een extra pensioenbijdrage.

Als gevolg van deze reservering zou (een deel van) de variabele beloning niet meer maandelijks, maar pas in januari van het volgende jaar beschikbaar komen voor uitbetaling of besteding. KPN en vakorganisaties hebben daarom afgesproken eerst te inventariseren of er voldoende belangstelling is onder Retail medewerkers voor deze optie, alvorens te bezien of een dergelijke (complexe) regeling kan worden ingericht.

14. Overige onderwerpen

Indexatie stand-by toeslag

De stand-by toeslag wordt per 1 februari 2026 geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging en bedraagt vanaf dat moment € 3,37 bruto per uur. De stand-by toeslag wordt per 1 oktober 2026 geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging en bedraagt vanaf dat moment € 3,39 bruto per uur. De stand-by toeslag wordt per 1 januari 2027 geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging en bedraagt vanaf dat moment € 3,44 bruto per uur.

Aanvullende reiskostenvergoedingsregeling medewerkers met een beperking

In aanvulling op het huidige vervoersbeleid neemt KPN in de KPN Regels voor vergoedingen een aanvullende reiskostenvergoeding woning-werk op van € 0,03 netto per kilometer, voor medewerkers met een beperking die - naar het oordeel van de bedrijfsarts - volledig afhankelijk zijn van eigen vervoer (auto). Medewerker komt voor deze extra vergoeding in aanmerking indien en voor zover extra (reis)kosten niet aftrekbaar zijn voor de inkomstenbelasting en/of reeds worden vergoed door instanties als UWV en gemeente.

Vakbondsbijdrage

De huidige werkgeversbijdrage zal, voor de looptijd van deze CAO, worden geïndexeerd volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De bijdrage wordt daarmee voor 2026 vastgesteld op € 24,10 maal het aantal werknemers dat in het jaar 2025 gemiddeld in dienst van KPN B.V. is. Voor de eerste helft van 2027 wordt de bijdrage geïndexeerd en - naar rato van de cao-looptijd in 2027 - berekend op het aantal werknemers dat in het jaar 2026 gemiddeld in dienst van KPN B.V. is.

Internationale solidariteit

KPN levert een bijdrage van in totaal € 15.000,- ten behoeve van internationale vakbond solidariteit in 2026 en 2027.

KPN Regels voor vergoedingen

KPN informeert vakorganisaties tenminste één keer per jaar tijdens het Regulier Overleg over de KPN Regels voor vergoedingen.

15. KPN Sociaal Plan

Partijen komen een nieuw KPN Sociaal Plan overeen, met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027, waarin onderstaande onderwerpen worden opgenomen. Overige afspraken blijven ongewijzigd.

Definitie standplaats Sociaal Plan

KPN en vakorganisaties zullen in het Regulier Overleg het begrip standplaats in het Sociaal Plan nader met elkaar bespreken. Mogelijk leidt dit tot een tussentijdse aanpassing op dit punt van het Sociaal Plan.

Samenloop nieuwe pensioenregeling en reorganisatie

1. KPN en vakorganisaties hebben afgesproken om medewerkers die voor 1 oktober 2026 met een VSO uit dienst gaan actief te wijzen op de mogelijke gevolgen voor de toekenning 'compensatie

afschaffing doorsneesystematiek' per 1 oktober 2026. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van de volgende tekst in VSO's die worden afgesloten tot aan de transitiedatum:

"KPN heeft medewerker uitdrukkelijk geadviseerd om bij pensioenfonds KPN te informeren naar de gevolgen van zijn uitdiensttreding voor zijn pensioen en welke opties hij eventueel heeft om die gevolgen (deels) te ondervangen. Medewerker is er daarbij mee bekend dat het de bedoeling is dat KPN per 1 oktober 2026 overgaat naar een nieuwe pensioenregeling. In verband met die overgang hebben sommige medewerkers recht op een compensatie voor de afschaffing van de zogenoemde doorsneesystematiek. De afspraken hiervoor zijn vastgelegd in het zogenoemde transitieplan dat KPN met de vakbonden overeen is gekomen en dat te vinden is op de website van pensioenfonds KPN. Als medewerker voor de beoogde transitiedatum van 1 oktober 2026 uit dienst treedt, komt hij in beginsel niet meer in aanmerking voor de genoemde compensatie."

2. Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2026 tot en met 1 oktober 2026 als gevolg van een reorganisatie door middel van een vaststellingsovereenkomst uit dienst gaan, hebben KPN en vakorganisaties afspraken gemaakt voor een eventuele aanvullende tegemoetkoming. Er zijn 2 varianten. Deze zien er als volgt uit, waarbij *variant i.* steeds van toepassing is, tenzij blijkt na terugkoppeling van PF KPN dat *variant i.* geen optie is. Dan wordt *variant ii.* van toepassing. KPN en vakbonden hebben expliciet aan PFKPN gevraagd of de bestaande mogelijkheid van vrijwillige voortzetting met toekenning van de bedoelde compensatie mogelijk is. KPN en vakbonden zijn in afwachting van het antwoord van PFKPN.

Variant i. Als het mogelijk blijkt dat bij de bestaande mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling de bedoelde compensatie wordt toegekend, dan zal KPN de betreffende medewerkers een bedrag betalen dat gelijk is aan twee derde van de pensioenpremie voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling. Dit betreft de premie vanaf hun uitdiensttredingsdatum tot en met de maand van de transitie. De tegemoetkoming die KPN betaalt, zal echter nooit hoger zijn dan het bedrag aan compensatie dat een medewerker zou hebben ontvangen als hij op het moment van de transitie nog in dienst zou zijn geweest (uitgaande van het laatstgenoten salaris, toepasselijke deeltijdfactor, etc.). KPN betaalt het bedrag in een keer uit, ongeacht of iemand daadwerkelijk gebruikmaakt van de vrijwillige voortzetting. Deze *variant i.* is de voorkeursvariant. Op basis van de terugkoppeling van het pensioenfonds zullen KPN en de vakbonden bepalen of *variant i.* kan.

Variant ii. Mocht *variant i.* na ontvangst van de terugkoppeling van PFKPN geen optie blijken, dan zal KPN aan medewerkers die in de betreffende periode wegens een reorganisatie middels een vaststellingsovereenkomst uit dienst gaan en als gevolg daarvan de eventuele compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek mislopen, een bedrag betalen dat gelijk is aan 50% van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek die de desbetreffende medewerker zou hebben ontvangen als hij op het moment van de transitie nog bij KPN in dienst zou zijn geweest (uitgaande van het laatstgenoten salaris, toepasselijke deeltijdfactor etc.).

Als blijkt dat een deel van de groep in geen geval gebruik zou kunnen maken van *variant i*, dan kunnen KPN en de vakbonden ervoor kiezen alleen voor dat specifieke deel van de groep *variant ii* toe te passen. Voor het andere deel van de groep geldt dan *variant i*.

Op de uit te keren bedragen zal KPN indien nodig de verplichte inhoudingen doen.

16. Implementatiekalender cao-afspraken

Wat	Verwachte implementatiedatum ⁷	Ingangsdatum
Kortdurend en langdurend zorgverlof	1 januari 2026	1 januari 2026
Bijdrage kinderopvang	1 april 2026	1 januari 2026 (terugwerkende kracht)
Verlaging maximale bijdrage verduurzaming woning	1 april 2026	1 januari 2026 (terugwerkende kracht)
Bijdrage kosten koper eerste duurzame koopwoning	1 april 2026	1 januari 2026 (terugwerkende kracht)
Verlaging maximale bijdrage studieschuld	1 april 2026	1 januari 2026 (terugwerkende kracht)
Bijdrage kosten privéreizen en overschrijding OV 1e klas	1 juli 2026	1 juli 2026 ⁸
KPN Spaarverlofregeling	1 oktober 2026	1 januari 2026 (terugwerkende kracht)
Vergoedingsregeling 'Extra uren'	1 april 2026	1 april 2026 ⁸
Werktijdentoeslag zondagse feestdag	1 april 2026	5 april 2026 (Eerste Paasdag, eerstvolgende zondagse feestdag)
KPN Vitaliteitsregeling ⁹	1 april 2026	1 april 2026 ⁸
KPN Eindeloopbaanregeling ⁹	1 april 2026	1 april 2026 ⁸
Aanvullende reiskostenvergoeding medewerkers met een beperking	1 april 2026	1 april 2026 ⁸

17. Technische wijzigingen

De KPN CAO 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027 wordt op een aantal technische- & lichte inhoudelijke punten aangepast ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 (tekstversie KPN CAO 2025). Deze wijzigingen zijn vastgelegd in Bijlage 2.

⁷ Of zoveel eerder als mogelijk en later als noodzakelijk

⁸ Afhankelijk van en gelijk aan implementatiedatum

⁹ Medewerkers kunnen zich vanaf januari 2026 aanmelden voor deze regelingen. Effectief zullen de regelingen kunnen worden toegepast vanaf datum implementatie.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 10 december 2025 te Rotterdam.

Namens Koninklijke KPN N.V., hierbij vertegenwoordigend KPN B.V. en Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

Hilde Garssen
Chief People Officer

Namens de vakorganisaties,

FNV
Bernard van Iren
www.fnv.nl

Qlix
Ron Harmsen
www.qlix.nl

CNV
Marten Jukema
www.cnv.nl

De Unie
Steef Bilars
www.deunie.nl

Bijlage 1: KPN Salaristabel

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

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

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

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

Bijlage 2: Technische en lichtinhoudelijke wijzigingen

Wat	KPN CAO 2025	Voorstel
Verlofopname bij ziekte bij arbeidsongeschiktheid langer dan zes maanden	Art. 4.3 of 6.4	Naar rato op grond van richtsnoer over de ziekteperiode (27/12 dagen verlof per maand)
'KPN Bedrijfscode en 'Deelcodes' zijn inmiddels vervangen door 'KPN Gedragscode'	Art. 2.5.5 en 2.6	Tekst 'Op TEAMKPN' en 'KPN Bedrijfscode en Deelcodes' moet vervangen worden door 'In de KPN Gedragscode' en 'KPN Gedragscode'
Vermelding 'Deelcodes'	Trefwoordenlijst	Verwijderen en evt. vervangen door 'KPN Gedragscode'
Aanpassing arbeidsduur	Art. 4.1	Verduidelijken dat bij verlaging met maximaal 4 uur en ondergrens 28 uur geen 'toestemming' manager noodzakelijk is. Bij verlaging met meer dan 4 uren en/of tot een arbeidsduur minder dan 28 uur geldt de Wet flexibel werken.
Recht op minimaal 2 weken aaneengesloten verlof	Art. 4.3	Je neemt jaarlijks minimaal 20 vakantieverlofdagen op (bij een voltijd arbeidsduur). Hiervan kun je tenminste twee weken aaneengesloten opnemen.
Oriëntatiestages	Art.5.2.2	Verduidelijken wat we verstaan onder financiële vergoeding, bijv. geen recht op verhoging verticale of horizontale stap, e.d.
Maximale uitzendduur	Art. 2.3.2	Invoegen na 'Na deze periode kom je in dienst bij KPN, of kan KPN besluiten....': 'Op initiatief van de uitzendkracht en in overleg met KPN en de uitzendwerkgever kan deze periode worden verlengd tot maximaal einde fase B'.
KPN Salesplan	Bijlage 2	Heb je de targets die gelden voor OTP niet volledig gerealiseerd (maar wel boven het hiervoor benoemde minimum)? Dan is de KPN Salesplan-beloning naar evenredigheid. Heb je de targets die gelden voor OTP overschreden? Dan is de KPN Salesplan-beloning ook naar evenredigheid. Vervangen door: <i>Heb je de targets die gelden voor OTP niet volledig gerealiseerd (maar wel boven het in door het management bepaalde minimum) of heb je targets overschreden?</i>

		<i>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.</i>
Faciliteiten vakbondswerk	Art. 9.6	<i>Nieuwe tekst: 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.</i>

Bijlage 3: KPN Vitaliteitsregeling

Processtappen arbeidsomstandighedensprekkuur

- Gedurende de gehele loopbaan werken KPN en medewerker samen aan duurzame inzetbaarheid.
- Ook gedurende de loopbaan kunnen er aanpassingen noodzakelijk zijn in functie en/of arbeidsomstandigheden. Hiervoor zijn diverse instrumenten beschikbaar.
- Vitaal naar de eindstreep is een vast gespreksonderwerp in het KPN Groeigesprek vanaf 5 jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd.
- Medewerker geeft hierin de verwachting aan niet meer gezond te kunnen doorwerken tot AOW-gerechtigde leeftijd.
- Medewerker of manager maakt (via KPN verzuimexpert) een afspraak voor het arbeidsomstandighedensprekkuur met de bedrijfsarts of arbo-deskundige van de arbodienstverlener. Deze beoordeelt onafhankelijk en objectief of - en welke aanpassingen er noodzakelijk zijn.
- De bedrijfsarts of arbo-deskundige van de arbodienstverlener koppelt de bevindingen terug aan de medewerker. De medewerker koppelt de bevindingen - indien gewenst - terug aan manager en KPN verzuimexpert¹⁰.
- Manager, medewerker en KPN verzuimexpert bepalen samen de benodigde maatregelen en vervolgstappen.
- Eén van de instrumenten is de KPN Vitaliteitsregeling.
- Als naar het oordeel van de bedrijfsarts of arbo-deskundige en op grond van de 'basislijst werkkenmerken belastende werkzaamheden' uit het 'toetsingskader voor afbakening van functies of werkzaamheden voor RVU-regelingen' tevens sprake is (geweest) van 'zwaar werk' en (uitsluitend) toepassing van de KPN Vitaliteitsregeling niet voldoende is, kan de KPN Vitaliteitsregeling worden gecombineerd met een individuele RVU of kan de individuele RVU separaat worden ingezet.
- De manager volgt het advies van de bedrijfsarts of arbo-deskundige, tenzij sprake is van zwaarwegende omstandigheden die de manager anders doen besluiten. Dit besluit wordt in dat geval door de manager onderbouwd.
- De medewerker kan in bezwaar tegen het besluit van de manager in geval hij afwijkt van het advies en zijn zaak voorleggen aan een commissie bestaand uit KPN en vakorganisaties.

¹⁰ Om gebruik te kunnen maken van de KPN Vitaliteitsregeling zal de medewerker uiteraard het advies hieromtrent van de bedrijfsarts of arbo-deskundige met KPN moeten delen.