

Inbreng KPN Rondetafelgesprek Winsten en Lonen

22 mei 2023

Het is goed dat de discussie over winstgevendheid versus personeelskosten in de politiek gevoerd wordt. In turbulente tijden met hoge inflatiecijfers, fluctuerende energieprijzen, en stijgende kosten van levensonderhoud voor veel Nederlanders is financiële zekerheid nog belangrijker. Dit geldt dus ook voor onze medewerkers. Wij vinden het daarom belangrijk om te blijven investeren in onze mensen, maar ook in ons netwerk, om zo te komen tot een duurzaam verbonden samenleving. Wij grijpen deze uitnodiging daarom met beide handen aan om een toelichting te geven over de keuzes die wij maken.

Aanvullend op bovenstaande thematiek hebben wij gezien dat de Tweede Kamer er vorige week voor gekozen heeft om een vierde ronde toe te voegen aan deze ronde tafel. Wij hebben ons in de voorbereiding van dit gesprek echter gericht op het thema waarvoor wij zijn uitgenodigd en daarom zullen wij over vragen over deze nieuwe thematiek niet ingaan anders dan in zeer algemene zin.

1. KPN investeert in mensen

Werken bij KPN betekent werken aan werk dat er toe doet. Het draagt rechtstreeks en letterlijk bij aan het veilig verbinden van onze samenleving als geheel. KPN is een werkgever met een gebalanceerd en transparant beloningspakket dat meebeweegt met de winstgevendheid van het bedrijf. Als werkgever bieden we onze medewerkers volop mogelijkheden om te groeien in het vak, en als mens. Daarom investeren we ook in onze medewerkers, zodat we samen groeien. Ook onze voorzieningen om het welzijn van onze mensen te bevorderen zijn talrijk en zeer gewaardeerd¹. Daarnaast weten we dat de afgelopen jaren het belang van goede arbeidsvoorwaarden/financiële zekerheid nog belangrijker geworden zijn, mede als gevolg van financieel onzekere tijden. Dit blijkt ook uit recent onderzoek.

Een goede beloning en een uitgebreid pakket aan arbeidsvoorwaarden - die in overleg tussen sociale partners wordt geëvalueerd en in beginsel jaarlijks wordt bijgesteld - vormt hierbij de basis. Naast de vaste beloning die voortvloeit uit inschaling van medewerkers kent KPN een winstregeling voor medewerkers op basis waarvan alle medewerkers in aanmerking komen voor een variabele beloning, wanneer de collectieve doelstellingen worden behaald. De gemiddelde uitbetaling aan variabele beloning over afgelopen 5 jaar bedraagt 114,27% van de oorspronkelijk vastgestelde doelstelling voor iedere medewerker. Tenslotte hebben we afgelopen jaren door middel van meerdere additionele éénmalige uitkeringen, bijgedragen in de stijgende kosten van al onze medewerkers. Bij ons geldt als uitgangspunt: Gaat het goed met KPN, dan profiteren alle collega's mee.

Betrokkenheid voor onze medewerkers gaat natuurlijk verder dan het salaris. We staan individuele collega's bij in geval van problemen zoals schulden, we bieden ondersteuning voor mentaal welzijn of hulp bij veranderende levenssituaties. KPN investeert dus in zijn mensen, zowel in loon als ook op manieren die niet direct zichtbaar zijn in de personeelslasten. Denk hierbij niet in de laatste plaats aan ontwikkeling en carrièrekansen. We zien dit overigens terug in een zeer hoge medewerkerstevredenheid, een relatief laag verloop en verzuim. Uiteraard blijven we ambitieus en willen we dit alles continu verder verbeteren. Kortom, we zien dat medewerkers trots zijn om bij

¹ Dit blijkt uit onze recente Total Rewards uitvraag onder medewerkers.

KPN te werken. Dit blijkt ook een relatief hoge betrokkenheidsscore van 82 procent, die laat zien veel medewerkers zich enorm betrokken voelen bij ons bedrijf.

KPN zet daarnaast in op ontwikkeling en kansen van medewerkers door zelf opleidingen aan te bieden, maar ook door middel van een volledig vrij inzetbaar ontwikkelbudget van minimaal 1500 EUR per jaar voor iedere medewerker. Wij hebben geïnvesteerd in thuiswerkplekken voor medewerkers die hybride werken, ook zijn er vergoedingen beschikbaar voor internet en thuiswerken.

2. Reactie KPN op FNV rapport ‘Hoge winsten, lage lonen’

KPN heeft de afgelopen jaren volop geïnvesteerd in zijn medewerkers. Dat blijkt uit het feit dat in de jaren 2019 tot en met 2022 er een reële stijging was aan personeelskosten van 10 procent per FTE. In 2022 hebben we bovendien twee keer een extra vergoeding per medewerker uitgekeerd, om medewerkers tegemoet te komen in de gestegen kosten voor levensonderhoud en hoge inflatie. Daarbij hebben we medewerkers in de lagere salarisschalen meer uitgekeerd dan medewerkers in de hogere schalen. Dit staat nog los van de verhoogde minimum lonen (met als afspraak 14 euro per 1-1-2024), de collectieve verhoging van gemiddeld 6% per medewerker in 2023. Ook bij deze laatste verhoging hebben we een differentiatie toegepast waardoor de collectieve verhoging hoger was naarmate de schaal lager was oplopend tot 7,4%.

Wanneer het goed gaat met KPN profiteren medewerkers van KPN daar ook van mee. Zo kennen we voor alle CAO medewerkers een variabele beloning, waarbij medewerkers juist direct meeprofiten wanneer het goed gaat met het bedrijf. Deze bonus is gebaseerd op financiële kengetallen (waaronder winst), maar ook zogenaamde milieu-, sociale- en bestuurscriteria (ESG). In 2021 betekende dit bijvoorbeeld een jaarlijkse extra beloning tussen de 6 en 12% voor CAO medewerkers. Ook wordt vakmanschap en ervaring beloond met een additionele jaarlijkse individuele salariscroei van tussen de 1,5% en 3% per medewerker tot het einde van de schaal.

Winst

FNV wijst op de sterk toegenomen winst bij KPN. FNV rekent hier echter met de totale netto winst die overigens als gevolg van het extreem gunstige rente- en financieringsklimaat in de afgelopen jaren, een minder representatief beeld geeft over de daadwerkelijke winst (inclusief aspecten als financieringskosten voor leningen). Om deze fluctuerende aspecten uit de vergelijking te halen, rekenen wij zelf voor een eerlijke vergelijking altijd met de zgn. EBITDA (operationele winst voor afschrijving). Deze operationele winst wordt gezien als de directe bijdrage aan de winst vanuit de operationele activiteiten en bedrijfsvoering van KPN. EBITDA geeft bovendien een betere weergave van de onderliggende prestaties van een bedrijf als KPN. In netto winst zijn immers ook tijdelijke boekhoudkundige effecten zichtbaar, bijvoorbeeld eenmalige baten als gevolg van de verkoop van een bedrijfs onderdeel. De operationele winst van KPN is tussen 2019 en 2022 zelfs enigszins gedaald met 0,7%. Dit staat in schril contrast met de stijging van 25% waar FNV mee rekent.

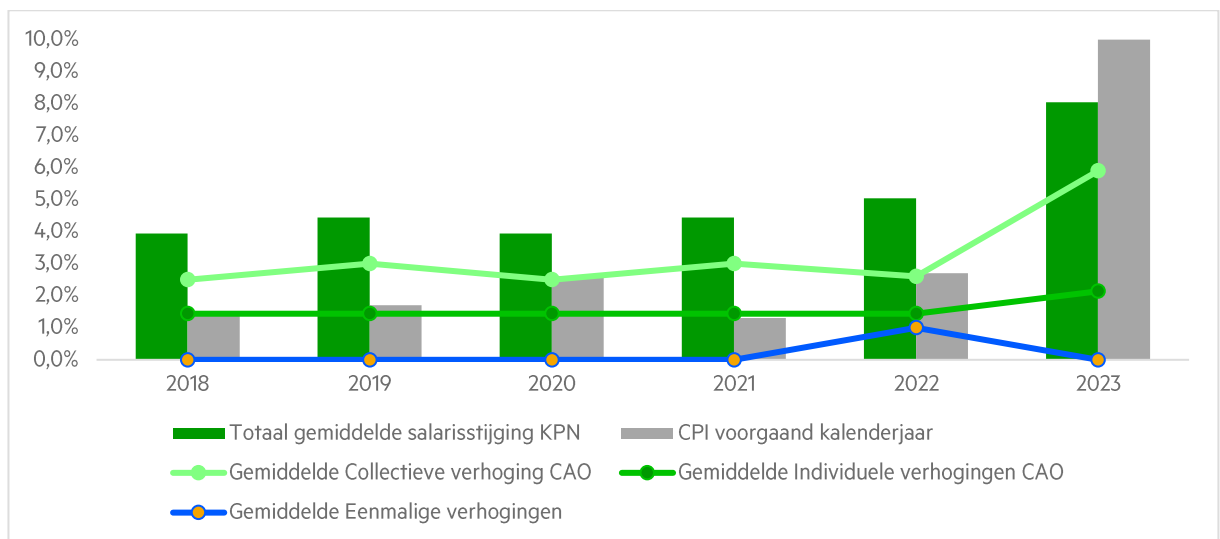
Personeelskosten

Het FNV rapport rapporteert een 21% daling aan personeelskosten. Op het oog lijkt dit haaks te staan op de uitleg hierboven. Deze daling is echter goed verklaarbaar. De daling van personeelskosten is het gevolg van het feit dat FNV alleen gekeken heeft naar totale personeelskosten (inclusief uitzendkrachten), die inderdaad zijn gedaald. Het klopt dat er aanzienlijk minder geld is uitgegeven aan flexibele arbeid (uitzendkrachten). Wanneer je alleen zou kijken naar interne KPN medewerkers, betreft de kostendaling nog 12% in plaats van 21%. De daling van 12% aan personeelskosten heeft één hoofdoorzaak, namelijk een afname van medewerkers de afgelopen jaren.

Deze afname aan medewerkers is het gevolg van vergaande en continue vereenvoudiging en digitalisering van bedrijfsprocessen en sterk afnemende omzet bij KPN. De omzet van KPN tussen 2019-2022 is namelijk met 6% gedaald. Om het bedrijf gezond en toekomstbestendig te houden is de bedrijfsvoering daarom efficiënter geworden op een sociale wijze grotendeels via natuurlijk verloop. Op die manier hebben wij de sterk afnemende omzet en toegenomen loonkosten van gemiddeld circa 10% per FTE² opgevangen. Kortom, door in de vergelijking uit te gaan van de totale daling aan personeelskosten, komt FNV tot een onjuiste conclusie.

Gemiddelde loonontwikkeling per medewerker versus inflatie

Tot slot willen wij nog ingaan op de loonontwikkeling bij KPN ten opzichte van de inflatie. Een belangrijk gegeven hierbij is dat de CAO's typisch de ontwikkelingen van het jaar er voor volgen. Bij KPN hebben de afgelopen jaren de cao lonen de inflatiecijfers van het voorafgaande jaar ruimschoots gecompenseerd, zelfs wanneer wij alleen al kijken naar de collectieve verhogingen. Als wij hier de individuele salarisverhogingen aan toevoegen dan zien we dat medewerkers er (reëel) cumulatief en dus na inflatie, 10% op vooruitgegaan zijn de afgelopen jaren (2018 - 2023). Dit betreft uiteraard een gemiddelde en kan voor individuele medewerkers iets hoger of lager uitpakken.



Samengevat

Onze conclusie is dus juist de omgekeerde van die van FNV. Onderaan de streep houden we als KPN niet meer over, maar zelfs wat minder. De operationele winst daalt enigszins, terwijl de kosten per FTE toenemen in de onderzochte periode. Er is een bonusregeling (voor iedereen) waardoor medewerkers kunnen meeprofiteren van de winst. Van scheefgroei is bij KPN dus geheel geen sprake. Deze aanname berust op een verkeerde interpretatie van feiten.

3. Evenwichtige verdeling winst

In publieke discussies wordt vaak het maximaliseren van winst, tegenover de belangen van de medewerkers geplaatst. In onze ogen is hier sprake van een schijntegenstelling, omdat een

² 2018 -2022

gezonde winstmarge juist de lange termijn belangen van het bedrijf, haar medewerkers, de aandeelhouders en andere belanghebbenden zoals consumenten dient.

Het salarisniveau van het bedrijf moet passen bij het structureel winstniveau. Hier is geen discussie over. KPN gaat gebalanceerd om met structurele loonsverhogingen. Als financieel gezond bedrijf moet je tegenvallers kunnen opvangen en uitgaan van operationele winst. Want een financieel gezonde werkgever is ook in het belang van de medewerkers en de continuïteit van banen.

Winst is ten eerste bruikbaar om medewerkers mee te kunnen laten profiteren van onverwachte of tijdelijke meevallers. Bij KPN profiteren medewerkers mee van onze winsten, doordat wij een winstdeling voor medewerkers toepassen.

Als bedrijf dien je niet alleen te investeren in je medewerkers, maar ook ruimte over te houden voor andere investeringen in de toekomst van je bedrijf. KPN gebruikt zijn winst om te kunnen blijven investeren in innovatie en groei. Denk hierbij aan onderzoek, innovatie of in ons geval de aanleg van een glasvezel infrastructuur door heel Nederland. Dit biedt uiteindelijk baanzekerheid voor alle medewerkers van KPN, maar zo investeren we ook in de toekomst van Nederland.

Daarnaast kan winst worden gebruikt om schulden af te lossen, hetgeen resulteert in renteverlagingen, waardoor er meer ruimte is voor een bedrijf om te investeren. Andere mogelijke doelen zijn het uitkeren van dividend voor de aandeelhouders of het terugkopen van eigen aandelen om de koers van het aandeel te versterken, of het opbouwen van reserves ten behoeve van onvoorziene omstandigheden.

Kortom, een evenwichtige verdeling van winst waarbij alle (stakeholders-)belangen voortdurend worden gewogen, is voor ons het uitgangspunt.

4. Boodschap aan de politiek

KPN vindt het belangrijk dat de dialoog over loon en winstgevendheid gevoerd wordt. Juist in een politieke en maatschappelijke context van toenemend wantrouwen richting het bedrijfsleven. Belangrijk hierbij is dat niet alleen de feiten centraal staan, maar dat ook het gesprek plaatsvindt over hoe deze feiten moeten worden geïnterpreteerd. Wij leveren daarom graag een inhoudelijke en constructieve bijdrage aan dit debat. Bedrijven moeten in de ogen van KPN de keuzes die zij maken kunnen uitleggen. Voortdurend wegen wij de belangen van al onze stakeholders, onze klanten, onze medewerkers, onze aandeelhouders, de samenleving en onze omgeving. Op basis van deze afweging maken wij onze keuzes.

KPN is een bedrijf dat midden in de samenleving staat, dat investeert in medewerkers en in de wereld om ons heen. Wij hebben de ambitie om Nederland het best en meest duurzaam verbonden land te laten zijn. Wij zijn beursgenoteerd; dit betekent ook dat we winstgevend en financieel gezond willen zijn, ook naar de toekomst toe. Hiervan profiteren al onze medewerkers mee. En we maken keuzes, zodat we ook in de toekomst voor onze klanten, onze mensen en de rest van Nederland (duurzame) waarde kunnen toevoegen op een manier waarbij iedereen kan meeprofiteren.