



PROTOCOL CAO KLM Grondpersoneel 2018 – 2019

Overwegende dat:

- KLM het grondpersoneel erkentelijk is dat ze op significante wijze heeft bijgedragen om KLM weer fit te maken;
- KLM en werknemersorganisaties de wens hebben de problematiek van duurzame inzetbaarheid nader te definiëren en door middel van gezamenlijke oplossingen de duurzame inzetbaarheid van KLM-werknemers te bevorderen;
- Het duurzaam inzetbaar zijn, worden en blijven van werknemers een gezamenlijk en gedeelde verantwoordelijkheid is van werknemer en werkgever;
- KLM en werknemersorganisaties - mede in het kader van duurzame inzetbaarheid - de wens hebben de roosterregeling te vereenvoudigen en verbeteren, zodat deze beter aansluit op de behoeften van zowel KLM als werknemers.

De onderhandelingsdelegaties van de KLM en CNV Vakmensen, De Unie, FNV, de NVLT en de VKP, hebben met het oog hierop het volgende onderhandelingsresultaat bereikt, dat zal worden voorgelegd aan de leden.

I. Looptijd

De CAO treedt in werking op 1 januari 2018 en eindigt op 1 juni 2019.

II. Besteedbaar inkomen

1. Salaris

Per 1 november 2018 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%; deze verhoging wordt als kostencompenserend aangemerkt.

Per 1 februari 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 1%; deze verhoging wordt als kostencompenserend aangemerkt.

Per dezelfde data worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met 1,5% resp. 1% verhoogd:

- uurloon max. en maximum uurloon-max.;
- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- consigneringsvergoeding;
- maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m³ (uitgezonden grondpersoneel);
- vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- vlieguerenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
- afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- AML Part 66/EASA Part 145 vergoeding (certifying staff E&M).

2. Vereenvoudiging

In het kader van vereenvoudiging komt per 1 november 2018 art 10.11 van de cao (vrijval Witteveenkader) te vervallen.

Ter compensatie worden de salarissen per 1 november 2018 structureel met 1,07% verhoogd. Deze verhoging is kostencompenserend, met uitzondering van de extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart.

3. Part 66

Op 1 januari 2018 wordt de Part 66 vergoeding verhoogd met een bedrag van € 125,- bruto per jaar.

Partijen zijn overeengekomen dat met ingang van de volgende cao (dus vanaf 1 juni 2019) de Part 66 vergoeding niet meer automatisch wordt aangepast aan de hand van de algemene kostencompenserende loonronden. Dit betekent dat de loonronde van 1 februari 2019 de laatste algemene kostencompenserende loonronde is die automatisch wordt toegepast op de Part 66 vergoeding. Daarmee zal - indien een van de partijen dit wenst - de Part 66 vergoeding onderdeel zijn van de cao-onderhandelingen vanaf cao 2019.

III. Duurzame inzetbaarheid en roosters

1. Nieuwe aanpak cao: co-creatie

Partijen zullen met een nieuwe werkwijze (co-creatie) gedurende de looptijd van deze cao de problematiek van duurzame inzetbaarheid nader definiëren en middels co-creatie gezamenlijk oplossingen zoeken, met als doel de duurzame inzetbaarheid van KLM-werknemers te bevorderen. Het doel is dat werknemers gezonder kunnen werken tot aan hun pensioenering en/of toegerust zijn voor de arbeidsmarkt en dat KLM op een duurzaam houdbare wijze in staat is werkgelegenheid te bieden.

Partijen zullen met een nieuwe werkwijze (co-creatie) gedurende de looptijd van de cao, mede in het kader van duurzame inzetbaarheid, de roosterregeling vereenvoudigen en verbeteren, zodat deze beter aansluit bij de behoefte van de werknemer en KLM.

De nieuwe werkwijze houdt in dat partijen gezamenlijk oplossingsrichtingen zoeken voor bovenstaande problematiek. Daarbij wordt gekozen voor een open dialoog, waarbij ook ervaringen van organisaties buiten KLM worden betrokken.

Partijen hebben daartoe een afsprakenlijst opgesteld die richting geeft aan dit proces. Doelstelling is om uiterlijk op 31 mei 2019 het onderzoek af te ronden en de gevonden oplossingen voor te leggen aan cao-partijen, teneinde tijdens de cao-onderhandelingen 2019 te komen tot nieuwe afspraken.

2. Introductie Duurzaam Inzetbaarheidsbudget

Partijen zijn - in het kader van duurzame inzetbaarheid - overeengekomen per 1 januari 2018 een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget (DI-budget) te introduceren voor alle werknemers die vallen onder de cao voor KLM Grondpersoneel. Dit budget is 1,93% van het daadwerkelijk ontvangen vaste jaarsalaris c.q. ziekengeld of suppletie volgens bijlage 7 van de cao, inclusief vakantietoeslag en de in dat jaar daadwerkelijk uitgekeerde onregelmatigheidstoeslag. Het budget is niet pensioengevend.

Gedurende het jaar, doch uiterlijk op 31 december kan de werknemer er voor kiezen het budget aan te wenden voor:

- 1) opleiding en ontwikkeling, direct of op een later moment;
- 2) uitbetaling.

Indien wordt gekozen voor optie 2, zal het budget worden uitgekeerd in de maand januari van het volgende jaar.

KLM zal zo spoedig mogelijk en onder voorbehoud van fiscale toetsing, de aanwending van het DI-budget voor de aankoop van additionele vakantie-uren, boven op hetgeen dat in cao ten aanzien van het aantal aan te kopen vakantiedagen in art. 10.15 gespecificeerd staat, mogelijk maken. Voor het overige blijven de voorwaarden van cao art. 10.15 (Cafetarieregeling) van kracht.

KLM zal het gebruik van het budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid positief stimuleren. De werknemer is evenwel vrij in de keuze tussen de mogelijkheden.

Indien de werknemer op uiterlijk 31 december geen andere keuze heeft gemaakt, wordt het bedrag aangewend voor opleiding of ontwikkeling.

Indien een werknemer kiest voor uitbetaling, wordt in de maand januari uitsluitend het in het voorgaande jaar beschikbaar gestelde budget bruto uitgekeerd. Indien een werknemer eenmaal heeft gekozen het bedrag te laten staan, wordt het nadien nimmer uitbetaald aan de werknemer. Dit bedrag komt bij einde dienstverband te vervallen. Het in het jaar van uitdiensttreding opgebouwde DI-budget (waarover nog geen keuze gemaakt is) zal bij de eindafrekening worden uitgekeerd.

Opname van het beschikbaar gestelde budget ten behoeve van opleiding en ontwikkeling kan gedurende het gehele jaar.

Partijen zullen nadere afspraken maken over de exacte invulling van deze afspraak, waaronder de fiscale toets en de uitvoerbaarheid.

Als gevolg van de introductie van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget wordt het O&O fonds per 1 januari 2019 beëindigd. Partijen zullen in lijn met de uitkomsten van het co-creatie traject, in het extern overleg afspraken maken over de bestemming van het eventueel na aftrek van (fiscale) kosten resterende bedrag van het O&O fonds.

Toelichting

- *KLM zal zo spoedig mogelijk de aankoop van vakantie-uren mogelijk maken. Dit kan wel betekenen dat de aankoop in het eerste jaar nog niet mogelijk is.*
- *Technisch is het niet mogelijk om beide systemen naast elkaar te laten bestaan. Derhalve zal het bestaande O&O fonds per 1 januari 2019 worden beëindigd.*

IV. Werkdrukverlaging

Teneinde de werkdruk te verlagen, start KLM in oktober 2018 met de werving van 150 teamleden bij Cargo en Ground Services op een contract van minimaal 75%. Uiterlijk 1 maart 2019 zullen deze nieuwe werknemers aangenomen zijn. De aannamecriteria worden door KLM vastgesteld. De nieuwe werknemers worden als eerste en voor zover toereikend geworven uit de uitzendkrachten die in 2018 werkzaam zijn (geweest) voor KLM.

Vooruitlopend op het co-creatie traject waarin partijen gezamenlijk oplossingsrichtingen zullen bedenken voor een duurzaam personeelsmodel voor fysiek zware functies, zal KLM op korte termijn gezamenlijk met een opleidingsinstituut een leerwerkfunctie ontwikkelen die KLM in staat stelt 150 werknemers gefaseerd aan te nemen op een meerjarig BBL-contract op operationele functies binnen GS en Cargo. Hierbij tellen de uitzendkrachten die nu reeds een BBL opleiding volgen niet mee. KLM zal zich maximaal inspannen om de eerste klassen in september 2019 te laten starten. Indien het aantal van 150 BBL-contracten in totaliteit niet gehaald wordt, zal KLM het aantal van 150 werknemers die aangenomen worden buiten de BBL, verhogen met het aantal dat niet gehaald wordt bij BBL.

V. Implementatie ORBA Salarissysteem Grondpersoneel

Partijen onderkennen al langer de noodzaak om de functiewaarderingsmethoden en salarismethodieken van de A- & T-systemen te vervangen door één nieuw systeem. KLM en werknemersorganisaties hebben in verband met de uitvoering van het Protocol Herziening A&T Systeem (Bijlage IV bij Protocol CAO's 2005 – 2007 (ref. AMS/GG.090 d.d. 23-06-2005) de afgelopen jaren veelvuldig overleg gevoerd over de nadere uitwerking hiervan.

Uitgaande van de in 2005 gemaakte afspraken en later in 2011 overeengekomen uitgangspunten, zijn partijen overeengekomen per 1 april 2020 één nieuw geïntegreerd functiewaarderings- (ORBA) en salarissysteem in de plaats van de huidige A- en T-systemen te introduceren, hierna te noemen: OSG. Hierbij dient de in 2011 overeengekomen loonlijn 14D als uitgangspunt, waarbij partijen na overleg in 2018 hebben gekozen voor een variant daarvan, de zgn. "variant 14dd".

Deze variant is geïndexeerd met de cao verhogingen die hebben plaatsgevonden t/m 2017. Aldus resulteert het loongebouw cf voorstel 14dd per 31/12/2017:

| Groep | Aanvangs-salaris | Eind salaris |
|-------|------------------|--------------|
| A | € 1.624,05 | € 2.000,36 |
| B | € 1.654,07 | € 2.088,26 |
| C | € 1.683,59 | € 2.204,63 |
| D | € 1.712,47 | € 2.301,48 |
| E | € 1.740,68 | € 2.406,61 |
| F | € 1.780,44 | € 2.531,45 |
| G | € 1.842,15 | € 2.684,27 |
| H | € 1.981,11 | € 2.903,45 |
| I | € 2.130,54 | € 3.122,77 |
| J | € 2.299,86 | € 3.318,38 |
| K | € 2.499,74 | € 3.606,77 |
| L | € 2.729,44 | € 3.938,19 |

De vrijval Witteveenkader (1,07%) en alle kostencompenserende cao-loonsverhogingen tot aan de introductie van het OSG zullen worden doorgevoerd in loonlijn 14dd.

Per 1 april 2020 zullen alle werknemers in het A- en T-systeem overgaan naar het OSG systeem op basis van hun salaris per 31 maart 2020. Na deze indeling zal op 1 april 2020 de jaarlijkse salarisstap (indien de werknemer niet op het einde van de schaal zit) worden toegekend conform het nieuwe OSG-systeem.

De jaarlijkse individuele verhoging per 1 april van het betreffende jaar bedraagt, met uitzondering van het onderste deel van de schaal, 2,25% van het feitelijke maandsalaris, tot het maximum van de schaal is bereikt. De laatste individuele verhoging is derhalve 2,25% of minder. Voor nieuwe en huidige werknemers die op 1 april 2020 (datum van introductie van het OSG) en nadien tussen 0 en 5% van de onderkant van de schaal worden ingedeeld, geldt dat tot de salarispositie van het schaalminimum vermeerderd met 5% de jaarlijkse verhoging 2,5% bedraagt. Vanaf de salarispositie van het schaalminimum vermeerderd met 5%, bedraagt de jaarlijkse verhoging 2,25 % (tot het maximum van de schaal is bereikt).

Zoals ook in 2012 ("Resultaat ORBA Salarissysteem Grondpersoneel (OSG)") is afgesproken, worden bij de invoering van het nieuwe salarissysteem de volgende inschalingsregels gehanteerd:

- het salaris wordt zo nodig verhoogd tot het nieuwe schaalminimum dan wel het bij de leeftijd behorende bedrag uit de jeugdschaal;
- eventueel "Gegarandeerd salaris" (LC1018) wordt omgezet in een verhoging van het salaris, voor zover in de nieuwe salarisschaal nog salarisperspectief bestaat;
- voor zover het salaris het nieuwe schaalmaximum overschrijdt, wordt dat omgezet in een persoonlijke toeslag. Persoonlijke toeslagen worden geïndexeerd met de algemene cao-verhogingen. Persoonlijke toeslagen worden voor de grondslag van toeslagen (eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en winstdeling) en pensioenen beschouwd als salaris. Persoonlijke toeslagen worden afgebouwd als en voor zover de werknemer door toekomstige promotie of herindeling een hoger salaris bereikt.

Bij promoties gaat de werknemer over naar de nieuwe functieschaal op het huidige salaris + 4% (per salarisschaal). Indien de promotie samenvalt met de salarisdag (momenteel 1 april) wordt het huidige salaris eerst regulier verhoogd met 2,25% of 2,5% (het nieuwe salaris kan niet hoger worden dan het maximum van de nieuwe functieschaal).

Om introductie per 1 april 2020 mogelijk te maken, wordt vanaf 1 januari 2019, in samenwerking met de AWWN, begonnen met de voorbereidingen van de invoering van het OSG. Voor 1 januari 2019 zullen partijen uitvoeringsafspraken overeenkomen en vastleggen. Voorafgaand aan de implementatie van het OSG per 1 april 2020, worden relevante cao-teksten aangepast en door partijen overeengekomen. Uitgangspunten zoals gedeeld tijdens deze cao onderhandelingen (percentage 'bovenvakkers', gekozen loonlijn en opdeling oude functiegroepen in nieuwe functiegroepen) kunnen in het eindresultaat slechts marginaal afwijken ten opzichte van deze uitgangspunten.

VI. Uitbreiding regelingen 'deeltijd voorafgaand aan pensioen'

De in 2016 afgesproken regelingen "deeltijd voorafgaand aan pensioen" worden vanaf 1 januari 2019 als volgt uitgebreid:

- Werknemers met een deeltijdpercentage hoger dan 50% en lager dan 80% kunnen eveneens gebruik maken van de permanente regeling deeltijd voor pensioen (80-80-100) maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Het tewerkstellingspercentage is weergegeven in onderstaande "Tabel 1".
- Werknemers met een deeltijdpercentage tussen de 60 en 80% kunnen gebruik maken van de tijdelijke regeling (80-90-100) maximaal 3 jaar voorafgaand aan (vroeg)pensionering. Het tewerkstellingspercentage is weergegeven in onderstaande "Tabel 2".
- Arbeidsongeschikten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar een 100% tewerkstelling hebben, komen ook in aanmerking voor deze regelingen.
- De tijdelijke regeling (80-90-100) wordt opengesteld voor werknemers die op 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn.
- Voor werknemers, die vanaf 1 januari 2019 gebruik gaan maken van de tijdelijke regeling, wordt een extra toeslag van 12,5% uitbetaald over de actuele uitbetaalde ploegendiensttoeslag of mobiliteitstoeslag. Bij ingang van de tijdelijke regeling is de overbruggingstoeslag als gevolg van een lagere tewerkstelling niet van toepassing. De extra toeslag over de ploegendiensttoeslag, zal vanaf 1 januari 2019 ook toegepast worden op de werknemers die reeds gebruik maken van de tijdelijke regeling.

De voorwaarden van beide regelingen (bijlage 2 van het protocol cao 2016-2017) zullen hierop worden aangepast.

Tabel 1. Percentages permanente deeltijd voorafgaand aan pensioen

| Huidig contractpercentage | Percentage werken | Percentage loon | Pensioenopbouw |
|---------------------------|-------------------|-----------------|----------------|
| 100% | 80% | 80% | 100% |
| 90-99% | 70% | 70% | 90-99% |
| 80-89% | 60% | 60% | 80-89% |
| 51-79% | 50% | 50% | 51-79% |

Het percentage pensioenopbouw is gelijk aan het contractpercentage direct voorafgaand aan toetreding tot de regeling, ook ten aanzien een eventuele ORT.

Tabel 2. Percentages tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen

| Huidig contractpercentage | Percentage werken | Percentage loon | Pensioenopbouw |
|---------------------------|-------------------|-----------------|----------------|
| 100% | 80% | 90% | 100% |
| 90-99% | 70% | 80% | 90-99% |
| 80-89% | 60% | 70% | 80-89% |
| 70-79% | 50% | 60% | 70-79% |
| 60-69% | 50% | 55% | 60-69% |

Het percentage pensioenopbouw is gelijk aan het contractpercentage direct voorafgaand aan de toetreding tot de regeling, ook ten aanzien van een eventuele ORT.

VII. Introductie Overbruggingsregeling dreigend boventalligen

Er wordt per 1 januari 2019 een zogenaamde Overbruggingsregeling opgesteld. Deze regeling staat open voor werknemers van wie – na een advies van de OR en een besluit van KLM – vaststaat dat de functie komt te vervallen, maar nog niet zijn overgeplaatst naar het Transitiecentrum (de dreigend boventallige werknemers). Deze regeling houdt samengevat in dat de werknemer vervroegd met pensioen gaat, waarbij KLM bij einde dienstverband een bedrag ineens betaalt dat gebaseerd is op een aanvulling van de maandelijkse pensioenuitkering tot 90% van het laatst genoten bruto salaris tot de AOW-leeftijd. Het totaal van de aanvulling is gemaximeerd op 18 maandsalarissen. Voor de bepaling van de aanvulling wordt uitgegaan van de zogenaamde “laag-hoog” constructie (pensioenuitkering laag tot aan de AOW-leeftijd en hoog na de AOW-leeftijd).

Overgangsregeling van de Overbruggingsregeling

Voor boventallige werknemers die in de periode tot 1 januari 2019 in het Transitiecentrum zitten, staat bovengenoemde Overbruggingsregeling tijdelijk open. Deze boventallige werknemers dienen voor 1 januari hun interesse in de overbruggingsregeling kenbaar te maken.

Alvorens de Overbruggingsregeling wordt opgesteld, zullen partijen de specifieke voorwaarden nader uitwerken.

Toelichting

- *Verwachting t.a.v. doorlooptijd: ratificatie cao-akkoord naar verwachting half/eind oktober. Daarna zal KLM via HR in kaart brengen welke groepen werknemers op dit moment dreigend boventallig zijn. Vervolgens wordt voor de geïnteresseerden in november aan BSG gevraagd de vroegpensioenuitkering te berekenen. Daarna dienen werknemers een keuze te maken het dienstverband te beëindigen en met vroegpensioen te gaan. Naar verwachting kan de arbeidsovereenkomst van de eerste werknemers in januari 2019 beëindigd worden.*

VIII. Uitzendkrachten

1. Extra vervoersvergoeding

Per 1 december 2018 zal voor uitzendkrachten een extra vervoersvergoeding worden geïntroduceerd. De hoogte van de extra vervoersvergoeding is gelijk aan de extra vervoersvergoeding genoemd in bijlage 9 van CAO voor KLM-Grondpersoneel Nederland artikel (2) b.3. De extra vervoersvergoeding wordt wekelijks uitbetaald indien de uitzendkracht in de week waarover de betaling plaatsvindt heeft gewerkt voor KLM. Het uit te keren bedrag is een equivalent van € 22,76 (€ 23,10, na loonsverhoging van 1 november 2018) per maand en wordt omgerekend naar een bedrag per week door factor 12/52. Het bedrag per week is € 5,25 (€ 5,33, na loonsverhoging van 1 november 2018).

Toelichting

- *Het bedrag van de extra vervoersvergoeding wordt vertaald naar een bedrag per week en iedere week dat de uitzendkracht voor KLM heeft gewerkt uitgekeerd.*

2. Bindingstoelage

Daarnaast zullen uitzendkrachten een bindingstoelage van €700,- bruto per jaar ontvangen op basis van een voltijdsdienstverband (op basis van een gemiddelde van 40 uur per week over 52 gewerkte weken minus 5 weken vakantie), parttime naar rato, indien uitzendkrachten voldoen aan de voorwaarde dat zij een fase b- of c-contract hebben én minimaal 52 weken bij KLM gewerkt hebben. Indien de uitzendkracht langer dan 6 maanden niet meer werkzaam is geweest voor KLM gaat de termijn van 52 weken opnieuw tellen.

Toelichting

- *De bindingstoelage is bedoeld als een extra beloning voor uitzendkrachten die langdurig werkzaam zijn voor KLM. KLM vindt het daarbij van belang dat er continuïteit in de inzet zit.*

IX. Flexibel werken

Partijen zijn overeengekomen dat vanaf 1 januari 2019, bij het op verzoek van KLM in overleg met de werknemer werken op KV-dagen (KLM-verlof: verlofdagen waarover KLM zeggenschap heeft), de werknemer deze dag terug krijgt in de vorm van een MV-dag (Medewerkersverlof: verlofdag waarover de werknemer zeggenschap heeft). Voor werknemers die werken in ploegendienst geldt “KV-dagen die zijn ingeroosterd in het basisrooster”.

De werknemer kan deze dag desgewenst via het cafetariasysteem verkopen.

X. Werkgelegenheid

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao er geen gedwongen ontslag plaatsvindt op bedrijfseconomische gronden, zolang de instrumenten die hiervoor worden ingezet, waaronder de maximale inzet van interne en externe mobiliteit, professionele begeleiding en de VVR, toereikend zijn. Indien deze instrumenten ontoereikend blijken te zijn, treden partijen in overleg.

Partijen treden in overleg om te komen tot oplossingen voor werknemers die langdurig (langer dan een jaar) in het Transitiecentrum verblijven.

XI. Winstdelingsregeling

1. Uitbetaling winstdeling

Uitbetaling van de winstdeling vindt met ingang van boekjaar 2018 met uitbetaling in het daar op volgende jaar naar keuze van KLM, volledig netto, volledig bruto of deels netto en deels bruto plaats. De hoogte van de netto-uitkering wordt bepaald op basis van het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag dat netto mag worden uitbetaald. Dit bedrag wordt gebruikt en vervolgens in mindering gebracht op de bruto winstdeling. Het eventuele restant wordt bruto uitbetaald.

Voorwaardelijk hierbij is dat voor werknemers minimaal een gelijk (netto) besteedbaar bedrag met deze regeling resteert als bij reguliere bruto uitbetaling van de winstdeling. Werknemers wordt tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de winstuitkering plaatsvond de gelegenheid geboden zich te melden bij KLM indien zij van mening zijn dat ze door de (gedeeltelijke) netto uitbetaling financieel nadeel ondervinden. De werknemer dient dit schriftelijk aan KLM te motiveren.

KLM streeft ernaar uiterlijk 5 maanden na kennisgeving (indien de kennisgeving volgt na afloop van het betreffende fiscale jaar) de aannemelijkheid van het nadeel te hebben vastgesteld. Indien wordt vastgesteld dat er een financieel nadeel is voor de werknemer, zal KLM dit volledig aan de betreffende werknemer vergoeden bij de eerstvolgende salarisuitbetaling na vaststelling door KLM.

In afwijking van bovenstaande zullen werknemers die op het moment van uitbetaling van de winstdelingsregeling bij KLM geregistreerd zijn als belastingplichtig in het buitenland, de winstdelingsregeling in het geheel als bruto uitkering ontvangen.

2. IFRS-effect op winstdelingsregeling

In 2018 treden partijen in overleg over het effect van veranderende boekhoudregels (IFRS) op de winstdelingsregeling. Hiertoe zal een externe accountant ter keuze van de werknemersorganisaties worden gevraagd om een analyse te doen op de toepassing van de winstdelingsregeling en de totstandkoming tot op heden van de COI, en het herijken hiervan aan de hand van de nieuwe IFRS-boekhoudregels. Op basis van deze analyse en bevindingen zal de regeling kunnen worden aangepast (in multilateraal verband) met als doel de impact van deze nieuwe boekhoudregels op de uitkering van de winstdelingsregeling te neutraliseren. KLM doet een nadrukkelijk beroep op werknemersorganisaties om in overleg met VNV en evt. VNC te kiezen voor een gezamenlijke externe accountant.

XII. Aanpassing consigneringsregeling

Partijen zijn overeengekomen dat Bijlage 20 sub (6) komt te vervallen zodra zij tot overeenstemming zijn gekomen over een kostenneutraal alternatief.

XIII. Informatie strategische onderwerpen

Telkens voorafgaand aan of aansluitend op de presentatie van de kwartaalcijfers zal er ruimte worden geboden om met (één van) de directieleden van KLM met diepgang van gedachten te wisselen over de stand van zaken en de toekomst van de onderneming (KLM en Air France-KLM). Partijen zullen nadere afspraken maken over te bespreken onderwerpen.

Onderwerpen van gesprek (kunnen) zijn de strategische koers, meerjarenplannen, financiële rapportage over het betreffende kwartaal en eventuele projecties ten aanzien van het financiële resultaat, significante wijzigingen in het vlootplan en netwerkontwikkelingen en eventuele transacties of een reeks van transacties waarmee tenminste 20% van de aandelen van de onderneming is gemoeid en/of eventuele verkoop van bedrijfsonderdelen. Onderwerpen en de daarbij relevante informatie zullen in een vroegtijdig stadium aan de orde komen. Gedurende het jaar deelt KLM vroegtijdig relevante informatie met de werknemersverenigingen.

XIV. Participatie vrouwen

Partijen zullen in een paritaire werkgroep met elkaar in gesprek gaan over de maatregelen die KLM neemt om de instroom en doorstroom van vrouwen naar topfuncties binnen KLM te bevorderen, alsmede onderzoek doen naar eventuele andere mogelijkheden die deze instroom en doorstroom zouden kunnen bevorderen. Dit onderzoek zal ook de eventuele belemmeringen voor in- en doorstroom van vrouwen naar de top van KLM in kaart brengen en de wijze waarop deze belemmeringen weggenomen zouden kunnen worden.

XV. Voorzieningen dienstreizigers

Partijen zullen voor 1 maart 2019 afspraken maken over de mogelijkheden om frequente dienstreizigers beter te faciliteren.

XVI. Modernisering vakbondsfaciliteiten

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao in overleg treden over de mogelijkheden om te komen tot een modernisering van de vakbondsfaciliteiten. Onderwerpen die hierbij in ieder geval aan de orde zullen komen: informatievoorziening van leden, toegang tot de werkvloer en gebruik en registratie van vakbondsverlof.

XVII. 'Bring your own device' voorziening MSG-ers

Partijen zullen voor 1 januari 2019 de mogelijkheden onderzoeken om een 'bring your own device' voorziening te treffen voor werknemers in het MSG-systeem. Vanaf de feitelijke introductie van deze 'bring your own device' voorziening zal KLM geen smartphones en telefoons meer verstrekken en wordt de werknemer zelf verantwoordelijk voor een voor KLM-gebruik passende smartphone en zijn of haar bereikbaarheid. De eventueel te introduceren voorziening moet de fiscale toets doorstaan.

XVIII. Evaluatie MSG-systeem

Partijen herbevestigen de afspraak om het MSG-systeem te evalueren, waarbij verschillende aspecten aan bod kunnen komen, zoals o.a. de verschillende vormen van variabele beloning (divisieresultaat, KLM resultaat en de verbeterde winstdelingsregeling) en de koppeling tussen beoordelen en belonen.

Aldus overeengekomen op 27 september 2018 en ondertekend d.d. xx xx 2018.

CNV Vakmensen:

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:

De Unie:

Ir. A.W.Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations

FNV:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging van KLM-Professionals: