

**Multi**

**1. Loon en looptijd**

Loon en looptijd zijn voorwerp van nader overleg.

**2. Uitbetaling winstdeling**

De afspraak over uitbetaling van de winstdeling naar keuze van KLM volledig netto, volledig bruto of deels netto en deels bruto die geldt sinds ingang van boekjaar 2018, wordt met ingang van boekjaar 2019 (met evt. uitbetaling in april 2020) als volgt aangepast. Als KLM besluit (deels) netto uit te betalen via de WKR, dan geldt dit voor alle medewerkers, tenzij een groep medewerkers financieel nadeel ondervindt van het uitbetalen via de WKR. De betreffende groep krijgt in dat geval de winstdeling bruto uitgekeerd.

De volgende groepen medewerkers zijn uitgezonderd van bovenstaande afspraak:

- Expats (bijlage 18 en bijlage 24)
- Medewerkers met 30% regeling
- Medewerkers met herleidingsregel A-D

**3. Wet Wieg**

In het kader van de invulling van de Wet Wieg deel 2 per 1 juli 2020 (aanvullend geboorteverlof), stelt KLM voor om op verzoek van de medewerker de pensioenopbouw voort te zetten op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en daarbij behorende werknemerspremie (dit geldt voor Grond, Cockpit en Cabine).

KLM stelt voor de domeinen Cockpit en Cabine voor de invulling van de Wet Wieg voor om afspraken maken die enerzijds recht doen aan de intenties van de wet en die anderzijds niet tot extra/ onnodig efficiëncyverlies voor de indeling leiden.

Nieuwe wetgeving vanaf 1 januari 2019 (Deel 1, Geboorteverlof)	Nieuwe wetgeving vanaf 1 juli 2020 (Deel 2, Aanvullend geboorteverlof)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EUR/KLC Cockpit only: aantal dagen geboorteverlof, gedifferentieerd naar tewerkstellingspercentage*, waarbij staffel bestaat uit de volgende dagen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 100% en 90%: 4 dagen,</li> <li>○ 80% en 67%: 3 dagen,</li> <li>○ 50%: 2 dagen.</li> </ul> </li> </ul> <p>(vanwege roostersystematiek bij Cabine en ICA Cockpit blijft het aantal dagen daar ongewijzigd = 5 dagen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cockpit only: in overleg met de vlieger zal naar een kostenneutrale oplossing gezocht worden, waarbij het gepubliceerde rooster herzien kan worden conform afspraken in cao bijlage 5 art 8.2.b en bijlage 5a/5c art 7.16.</li> </ul> <p><i>*) Uitgaande van '16 om 12' methodiek, ingevoerd per 12 augustus 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cockpit en Cabine: aanvullend geboorteverlof dient, in beginsel aaneengesloten in hele weken, te worden aangevraagd buiten het gepubliceerde rooster (Cockpit: opname aanvullend geboorteverlof in de maanden juni tot en met augustus nader uit te werken).</li> <li>• Cockpit en Cabine: indien de werknemer het aanvullend geboorteverlof gespreid wenst op te nemen dient dit in overleg met KLM te gebeuren. In geval van spreiding is de minimale verlofperiode 2 weken aaneengesloten en dient een verlofperiode te worden opgevolgd door een werkende periode van minimaal 1 maand.</li> <li>• Cockpit only: mocht als gevolg van het aanvragen van het aanvullend geboorteverlof een periode vrij van dienst ontstaan die langer is dan 40 dagen, dan wordt deze aanvraag alleen na toestemming van de Trainingsmanager goedgekeurd, mits voldaan aan de type exposure period.</li> <li>• Cockpit en Cabine: de UWV-uitkering gedurende het aanvullende geboorteverlof wordt niet meegenomen in de vaststelling van de vakantie- en de eindejaarsuitkering.</li> </ul>

#### **4. Thematafel Financiële positie KLM**

KLM stelt voor de looptijd van de cao 2019/2020 te gebruiken om gezamenlijk een thematafel over de financiële positie van KLM in te richten.

De deelnemers van deze thematafel houden zich gezamenlijk bezig met de volgende vragen:

- Wat is de huidige (financiële) positie van KLM? In kaart brengen, financiële situatie, inkomsten, kosten, concurrentiepositie, investeringsagenda.
- Welke ontwikkelingen zien we op de korte en middellange termijn?
- Wat is nodig om de (financiële) positie van KLM in de toekomst op niveau te krijgen dat nodig is om ambitie waarmaken van de ambitie Europa's meest klantgerichte, innovatieve en efficiënte netwerkcarrier te zijn?

Deelname aan deze thematafel brengt op geen enkele wijze verplichtingen met zich mee qua uitkomst of vervolg.

## Grond

### 1. Part 66

KLM is bereid om de AML Part 66 vergoeding (certifying staff E&M, grond cao) met dezelfde percentages als de cao loonronde te verhogen per overeen te komen data.

### 2. Consignering

KLM stelt voor:

1. Het verhogen van de bedragen uit bijlage 20 punt (4) met factor 1,4
2. Het vervangen van de 10 uurlonen uit bijlage 20 punt (6) door
  - a. Uurlonen door uurloon-max
  - b. 10 uurlonen door onderstaand schema

De tabel als volgt aanpassen:

	<u>1-2-2019</u>	1-1-2020
Werkdag	€ 4,37	€ 6,12
Zaterdag	€ 13,16	€ 18,42
Zondag	€ 19,46	€ 27,24
Niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, extra	€ 19,46	€ 27,24

Aanpassen punt (6) van bijlage 20: consigneringsregel

Indien de consignering (telkens lopend van het einde van een dienst tot de aanvang van de volgende dienst) plaatsvindt op basis van een rooster, worden naast de consigneringsvergoeding de volgende uurloon-max uitbetaald, ongeacht de consigneringsduur en de buiten de standplaats gewerkte tijd

Werkdag	1,2 Uurloon-max
Zaterdag	2 Uurloon-max
Zondag	2 Uurloon-max
Niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, extra	2 Uurloon-max

### 3. 80/90/100-regeling

KLM stelt voor de 80/90/100-regeling structureel in te voeren vanaf leeftijd 60 jaar. Deelnametijd blijft gehandhaafd op 3 jaar. Ter financiering van hun deelname doen werknemers afstand van 7 verlofdagen. Voor zover recht bestaat op HV-dagen, maken deze onderdeel uit van de 7 in te leveren dagen. Het daarna resterende aantal dagen zal worden ingehouden van het medewerkersverlof.

### 4. Nachtdienst vrijstellingen

KLM zal, op verzoek van medewerker en afhankelijk van het aantal te lopen nachtdiensten en de leeftijd van de populatie, in eerste instantie gedeeltelijke nachtdienst vrijstellingen afgeven ten behoeve van een betere verdeling van de lasten (inspanningsverplichting, geen resultaatsverplichting). De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Toekenning van de vrijstelling geldt per roosterperiode (elke roosterperiode wordt opnieuw bekeken welke vrijstellingen gegeven kunnen worden op basis van bezetting en aantal nachtdiensten).
- KLM zal verder onderzoeken op welke wijze het verlenen van gedeeltelijke vrijstelling werkbaar is en denkt in eerste instantie aan een vast aantal percentages (bijv. 25%, 50%, 75% en 100% ontheffing)
- daar waar vrijstellingen zijn afgegeven, kan KLM deze vrijstellingen aanpassen om de lasten evenrediger te verdelen. De wijziging gaat in met ingang van de roosterperiode volgend op de aankondiging aan de medewerker.

### 5. KLM-verlofdagen (KV)

KLM stelt voor een pilot uit te voeren binnen E&M (Hangar 12) waarbij het team KV-dagen die gedurende het jaar worden opgebouwd, kan indelen. Het gaat niet om de KV-dagen die in het rooster zijn ingebouwd, dat wil zeggen de voormalig ER, EVD en CF, maar om tussentijds opgebouwd KV. Hierbij geldt een aanzeg-

termijn van 24 uur. Kaders voor de pilot dienen nog nader overeen te worden gekomen, KLM denkt daarbij o.a. aan:

- Het team dient de KV te gebruiken voor de leegloop
- KV mag dus niet worden toegewezen met uitsluitend het doel een vakantie van een individuele medewerker te verlengen (tenzij daar een leegloop moment is)
- Indien er aan het einde van het kalenderjaar meer dan 5 KV op de teller staat, vervallen de meerdere KV-dagen.

Daarnaast stelt KLM voor om voor de gehele KLM grond populatie de interne flexibiliteit te verhogen door de aanzegtermijn van tussentijds opgebouwd KV in te korten van 14 dagen naar 24 uur. (aanpassing bijlage 5b (2): KLM verlof wordt in het persoonlijk rooster ingeroosterd met een aanzegtermijn van minimaal 24 uur.)

## **6. Jokerdagen**

KLM stelt voor een kleinschalige pilot bij Ground Services uit te voeren met betrekking tot het invoeren van 2 jokerdagen. Idee achter de jokerdagen is dat de medewerker door het inzetten van een jokerdag een grotere kans heeft om die dag daadwerkelijk vrij te zijn. Deze jokerdagen komen uit de bestaande MV dagen. KLM en werknemersorganisaties stellen daartoe spelregels en evaluatiecriteria op. Partijen hebben de intentie om met ingang van 1 januari 2020 te starten met de pilot.

## **7. Zelfroosteren**

KLM stelt voor het onderzoek naar zelfroosteren voort te zetten. Passagenger Services is inmiddels gestart met de voorbereiding van de pilot. Onderdeel daarvan is het opstellen van spelregels ten behoeve van zelfroosteren. Deze spelregels wijken op sommige punten af van de cao. KLM stelt voor om dispensatie te verlenen voor opgestelde spelregels daar waar deze afwijkingen op de cao betreffen (zie bijlage). Indien het tijdens de pilot nodig blijkt de spelregels bij te stellen, zullen deze, voor zover deze afwijken van de cao, opnieuw worden voorgelegd ter dispensatie aan KLM en werknemersorganisaties.

## **8. Overwerk**

KLM en werknemersorganisaties hebben de intentie bijlage 3B te wijzigen. Voordat overgegaan wordt tot aanpassing van bijlage 3B wordt middels een pilot onderzocht wat de effecten zijn van:

- o Het beperken van extra gewerkte tijd zonder overwerk vergoeding tot 15 minuten ( is conform huidige afspraken 30 minuten), inclusief automatisering betaling.
- o Het op de dag van uitvoering indelen op taken die eindigen na het geplande einde van de dienst.
- o Het schrappen van de 48 minuten rust en toepassen van de arbeidstijdenwet (ATW) v.w.b. pauze. Dit betekent dat indien de medewerker meer dan 10 uur werkt, hij recht heeft op totaal 45 minuten rust, dus bij 2 uur overwerk recht op een kwartier extra pauze.

## **9. Werkgelegenheidsgarantie**

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 vertrekregelingen op basis van de hernieuwde mobiliteitsafspraken, toereikend zijn.

## **10. Mobiliteitsafspraken**

KLM stelt voor voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2025 nieuwe mobiliteitsafspraken te maken. Bijlage 15 vervalt per 1 januari 2020.

Uitgangspunt van deze mobiliteitsafspraken is gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden door doorlopend te investeren in de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers. En daarnaast, in het geval van reorganisaties, het bemiddelen van werk naar werk (intern of extern) centraal te stellen. Het vinden van nieuw werk is daarbij een verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever samen; van beiden wordt maximale inspanning verlangd.

KLM stelt voor in de nieuwe mobiliteitsafspraken de volgende fasering (A t/m F) te hanteren in de inzet van een mobiliteitsinstrumentarium, met de daarbij behorende faciliteiten en voor een aantal fasen financiële regelingen.

### Geen reorganisatie

- A. KLM zet in op het doorlopend investeren in duurzame inzetbaarheid en mobiliteit teneinde medewerkers te faciliteren in het behoud en de versterking van hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt en om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden.

### Pre-mobiliteit

In deze fase is sprake van een concrete dreiging van boventalligheid voor een groep werknemers of een individuele werknemer. De directie bepaalt of de status van pre-mobiliteit wordt toegekend en kan gedurende pre-mobiliteit besluiten deze periode te beëindigen, bijvoorbeeld als de beoogde vermindering van personeel is bereikt of naar verwachting zonder verdere inzet van de middelen van de pre-mobiliteit kan worden bereikt.

De werknemer is tijdens de pre-mobiliteit in beginsel nog aan het werk in zijn functie.

Pre-mobiliteit kent 2 fases:

- B. De adviesaanvraag is ingediend. De medewerker in het reorganisatiegebied krijgt:
- Onbeperkt aanbod aan loopbaanbegeleiding
  - Toepassing garantieregelingen zoals opgenomen in de Mobiliteitsafspraken uit 2015 indien medewerker overstapt naar een functie die is ingeschaald in een lagere functiegroep binnen de grondcao
  - Voorrang bij sollicitatie, na reïntegratie-kandidaten
- C. Het directiebesluit, na afronding van het adviestraject, is genomen en de implementatiedatum bekend is. Medewerker in reorganisatiegebied krijgt:
- Idem fase B + mogelijkheid om te vertrekken met vergoeding: de vrijwillige vertrekregeling. VVR bedrag: 1 maandsalaris (inclusief VT, EJU, VI, PLT) per gewerkt dienstjaar met een maximum van 24 dienstjaren. Indien met inachtneming van de fictieve opzegtermijn het dienstverband eindigt op of na de dag waarop boventalligheid ontstaat, wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke ontslagvergoeding.
- Voorwaarden en maximale vergoeding zoals opgenomen in de reeds bestaande VVR.

### Boventalligheid

De fase van boventalligheid loopt vanaf de eerste dag dat een werknemer boventallig is en duurt maximaal 6 maanden. De werknemer wordt vrijgesteld van werk en krijgt faciliteiten om te zoeken naar ander werk. Deze bestaan uit: begeleiding vanuit het Transitiecentrum, voorrang bij sollicitaties, intensief loopbaantraject en toepassing van de garantieregelingen bij herplaatsing. Tijdens deze fase is de werknemer verplicht te solliciteren en passend werk te aanvaarden, bij gebreke waarvan de werknemer geen recht meer heeft op de voorzieningen uit de mobiliteitsafspraken en er in het uiterste geval wordt overgegaan tot ontslag. Daarnaast krijgt de werknemer de mogelijkheid te vertrekken met een financiële vergoeding welke afbouwt gedurende de periode van boventalligheid.

- D. Vertrek gedurende de eerste 4 maanden van boventalligheid
- Bedrag: 1/2 maandsalaris per dienstjaar voor de eerste 5 dienstjaren 2/3 maandsalaris per dienstjaar na 5 dienstjaren Maximaal 21 maandsalarissen (definitie maandsalaris incl VT, EJU, VI, PLT). Indien met inachtneming van de fictieve opzegtermijn dienstverband eindigt na de eerste 4 maanden van boventalligheid wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke ontslagvergoeding. Maximale vergoeding is nooit hoger dan de resterende verdien capaciteit tot aan aow-leeftijd.
- E. Vertrek na maand 4 voor einde bemiddelingstermijn:
- Bedrag Maximaal 17 maandsalarissen (definitie maandsalaris incl VT, EJU, VI, PLT) Indien met inachtneming van de fictieve opzegtermijn dienstverband eindigt na 6 maanden boventalligheid wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke ontslagvergoeding.
- Bedrag: 1/3 maandsalaris per dienstjaar eerste 10 jaar 2/3 maandsalaris per dienstjaar na 10 dienstjaren Maximale vergoeding is nooit hoger dan de resterende verdien capaciteit tot aan aow-leeftijd.

### Einde dienstverband

- F. Indien na 6 maanden bemiddeling nog geen passend werk is gevonden, wordt dienstverband beëindigd onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijk bepaalde transitievergoeding. Indien beëindiging van het dienstverband niet direct na afloop van de boventalligheidstermijn ingaat en werknemer geen werkzaamheden verricht in opdracht van werkgever, wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke ontslagvergoeding.

### Medewerkers per 1-1-2020 langer dan 1 jaar in het Transitiecentrum

KLM is bereid de medewerkers die ten tijde van het aflopen van de tot 1-1-2020 geldende mobiliteitsafspraken langdurig, dat is gelijk aan of langer dan 1 jaar, in het Transitiecentrum verblijven, per 1-1-2020 te beschouwen als waren zij per 1-1-2020 in het Transitiecentrum geplaatst.

### Tot slot

De voorzieningen uit deze mobiliteitsafspraken kwalificeren als een vervangende voorziening zoals bedoeld in artikel 7:673b BW., hetgeen ertoe leidt dat er naast de in deze mobiliteitsafspraken vastgelegde voorzieningen geen (wettelijke) transitievergoeding verschuldigd is.

## **11. Pensioenakkoord**

In het principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel van 5 juni 2019 is een pakket van maatregelen benoemd om gezond werkend het pensioen te bereiken.

In de aanloop naar structurele maatregelen, zijn in het principeakkoord overgangsmatregelen benoemd. Overlegpartijen zullen in het cao-overleg van 2020 in gesprek gaan over deze maatregelen.

## **12. Faciliteiten Frequente dienstreizigers en daggeld**

KLM stelt voor om een aantal aanpassingen door te voeren in de faciliteiten voor de frequente dienstreizigers. Deze aanpassing in de faciliteiten moeten er voor zorgen dat dienstreizigers efficiënter kunnen werken en reizen gedurende de dienstreis en het verblijf ter plaatse. Tegelijkertijd wordt hiermee de slag gemaakt dat er compensatie plaatsvindt van daadwerkelijk in verband met de dienstreis gemaakte kosten.

### Sky priority

Frequente dienstreizigers die gemiddeld minimaal 2 keer per maand een dienstreis maken kunnen, na goedkeuring van de EVP van het bedrijfsonderdeel waar de werknemer onder valt, sky priority krijgen. Dankzij de SkyPriority-diensten verloopt het vertrek, overstap of aankomst sneller en kosten de formaliteiten op de luchthaven minder tijd.

### Parkeren

Uitgangspunt is en blijft dat medewerkers indien mogelijk altijd gebruik maken van openbaar vervoer al dan niet i.c.m. gratis parkeermogelijkheden om naar Schiphol te reizen. Hiermee worden parkeerkosten daar waar mogelijk voorkomen. KLM past het declaratiebeleid op het volgende punt aan: 'Indien dit echter niet mogelijk is omdat medewerker anders niet op tijd de luchthaven kan bereiken of bij terugkomst niet thuis kan komen, kan medewerker ofwel gebruik maken van een taxi ofwel de auto betaald parkeren. In alle gevallen zal worden gekozen voor de minst kostbare manier van aan- en afreizen. In geval betaald parkeren de financieel meest gunstige optie is, kan medewerker de volledige parkeerkosten declareren.'

### Hotelovernachtingen

Wereldwijd zijn de gemiddelde daily rates van de hotelkamers gestegen met 9% tussen 2015 en 2018. Het maximale bedrag voor een hotelovernachting is bij KLM gelijk gebleven. KLM stelt daarom het maximale tarief vast op €135,- (een verhoging van 8%) en zal dit opnemen in het declaratiebeleid.

### Creditcard

Om te borgen dat medewerkers beschikken over een credit card die zij ook daadwerkelijk kunnen gebruiken tijdens hun dienstreis stelt KLM voor te onderzoeken welke creditcard toegevoegd dan wel in de plaats kan komen van de huidige AMEX creditcard. Waarbij voor de keuze van creditcard ook wordt gekeken of deze creditcard voldoet aan eisen m.b.t. de liability voor KLM voor enkel de zakelijke kosten.

### Buitenlandvergoeding

KLM stelt voor per 1 januari 2020 de dagvergoeding bij langere afwezigheid conform bijlage 12 punt 2 sub a eerder toe te kennen. Concreet stelt KLM voor de werknemer een dagvergoeding toe te kennen wanneer een dienstreis of stationering langer duurt dan 7 kalenderdagen aaneengesloten. Sub b van bijlage 12 punt 2 komt hiermee te vervallen.

### Daggeld

Om beter recht te doen aan de achterliggende bedoelingen en het moderniseren van de regeling, stelt de KLM voor om ook bij dienstreizen langer dan 24 uur de daadwerkelijke gemaakte kosten te vergoeden. De werknemer kan voor dit doel een declaratie indienen door middel van Declaree. Door deze wijze van verwerking is meteen inzichtelijk welke zakelijke uitgaven de medewerker heeft gemaakt. Voornoemde systematiek maakt het mogelijk Bijlage 13, CAO Grond te laten vervallen.

Aan werknemer wordt desgewenst een creditcard ter beschikking gesteld om de kosten te dekken.

De tekst van artikel 10.5 wordt hier als volgt op aangepast : *"De werknemer zal de daadwerkelijke gemaakte kosten gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienststopdracht kunnen declareren bij KLM. Aan werknemer wordt desgewenst een Corporate Credit Card verstrekt."*

### **13. Duurzaam mobiliteitsbeleid**

Wetende dat er nog veel innovaties nodig zijn om fossielbrandstofvrij te kunnen worden, neemt KLM een voortrekkersrol als de "leading sustainable airline" door ons product en proces steeds verder te verduurzamen en leiderschap te tonen richting de industrie. Het nemen van een voortrekkersrol betekent ook dat we een vooruitstrevende aanpak kiezen om duurzaamheid te integreren in onze employee experience. Het mogelijk maken van duurzame mobiliteit van onze eigen medewerkers is hierbij een van de noodzakelijke stappen. KLM stelt voor om vanaf 1-1-2020 in een werkgroep in overleg te treden over een integraal beleid te ontwikkelen vanuit een visie op duurzame mobiliteit bezien vanuit zowel medewerkersbehoefte als behoefte vanuit KLM.

### **14. Vereenvoudiging cao**

KLM stelt voor een project op te starten rond de modernisering en vereenvoudiging van de cao. Partijen maken voor aanvang van het project afspraken over de uitgangspunten.

### **15. Verlof na 2 jaar ziekte**

De medewerker is o.g.v. art 10.15 cao grond reeds in de gelegenheid gesteld om zijn verlofdagen boven het wettelijk minimum in het kader van de cafeteriaregeling te laten uitbetalen.

KLM zal de arbeidsongeschikte medewerker, zodra deze de twee jaar arbeidsongeschiktheid nadert, actief benaderen met de vraag of hij zijn verlofdagen boven het wettelijk minimum wil laten uitbetalen via de cafeteria regeling.

### **16. Bring Your Own Device**

KLM zal medewerkers in het MSG-systeem vanaf 1 januari 2020 een vergoeding van €10,- bruto per maand verstrekken ten behoeve van de aanschaf van een smartphone naar keuze. KLM zal onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om deze vergoeding netto te verstrekken zonder belasting van WKR.

Medewerkers die op het moment van bereiken van overeenstemming over de cao 2019 beschikken over een door KLM verstrekte telefoon mogen deze behouden (dit betreft een overgangsregeling). KLM blijft de gebruikskosten vergoeden aan medewerkers die uit hoofde van hun functie een mobiel abonnement behoeven.

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.

### **17. Ambitie 30% vrouwen in de top**

In cao 2018 zijn partijen overeengekomen in een paritaire werkgroep met elkaar in gesprek te zullen 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.

De werkgroep is gestart en er bestaat een gedeeld inzicht over de maatregelen die KLM neemt om de instroom en doorstroom van vrouwen naar topfuncties te bevorderen. Vertegenwoordigers van werknemersorganisaties in de werkgroep hebben voorstellen gedaan voor eventuele andere mogelijkheden om de in- en doorstroom te bevorderen en om belemmeringen weg te nemen. Deze worden in de werkgroep nader onderzocht. Partijen komen overeen dat de werkgroep uiterlijk in december 2019 af-rapporteert in het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

### **18. Verkorten werkweek**

KLM stelt voor de mogelijkheid te onderzoeken om tot een regeling te komen waarbij een medewerker door middel van inzet van koopverlof en/of beloningselementen (bv. Eindejaarsuitkering / DI-budget) (de facto) een werkweekverkorting kan realiseren met behoud van salaris gedurende een periode langer dan een jaar. Hiermee zou een medewerker bijvoorbeeld naar een 36-urige werkweek kunnen met behoud van salaris en pensioenopbouw in de laatste jaren voor pensionering of in het spitsuur van zijn/haar leven. Randvoorwaarde hierbij is dat deze regeling kostenneutraal is.

### **19. Vast/Flex**

Conform afspraak uit cao 2018 heeft KLM gezamenlijk met ROC Amsterdam een leerwerkfunctie ontwikkeld, waarvan de eerste drie klassen starten in september 2019 (60 medewerkers) en de volgende batches gepland staan in januari '20 en sept.'20 (90 medewerkers gefaseerd).

Zolang er nog geen nieuw personeelsmodel is, stelt KLM voor om opnieuw, 100 werknemers gefaseerd aan te nemen op een meerjarig BBL contract (max 4 jaar) op operationele functies binnen GS en Cargo. KLM zal zich maximaal inspannen om deze groep BBL-ers aansluitend aan huidige proces najaar 2020 te laten starten.

### **20. Co-creatie**

KLM en vakbonden bevestigen co-creatie conform afspraak in de cao 2018 voort te zetten conform des tijds overeengekomen doelstellingen.

### **21. Aanpassing MSG-systeem**

KLM stelt voor het MSG-systeem op korte termijn grondig te evalueren. Indien vakbonden wensen een aanpassing af te spreken aangaande de variabele beloning, stelt KLM het volgende voor:

#### Variabel belonen

Op dit moment wordt het KLM-resultaat twee of drie keer 'afgerekend' (WDR, KLM-resultaat, Divisie-resultaat). KLM stelt voor dat het KLM-resultaat (MSG 1-6) en het Divisie-resultaat (MSG 4-6) als elementen van het variabel inkomen van MSG 1-6 af te schaffen en met respectievelijk 2% voor MSG 1-3 en 2% + 1,6% voor MSG 4-6 te verdisconteren in het vaste salaris.

Het individuele variabele inkomen blijft conform bijlage 22 II (5) b 0-8%. Individueel variabel inkomen wordt berekend op basis van de gewogen gemiddelde beoordeling van de overeengekomen targets en niet meer afgerond.

### **22. EVD dagen**

Teneinde balans te brengen in de hiervoor genoemde voorstellen die in totaliteit leiden tot een structurele kostenverhoging, spreken partijen af dat het aantal EVD-dagen voor grondmedewerkers met 1 wordt verminderd.



## Cockpit

### 1. **Deadlines uit cao protocol 2018-2019**

Partijen hebben afspraken gemaakt ten aanzien van niet gehaalde of aangepaste deadlines, volgend uit het cao protocol 2018-2019. Deze afspraken staan weergegeven in "Bijlage 1" en maken integraal onderdeel uit van de overeenkomst.

### 2. **Ruilmodule (EUR, ICA, KLC)**

KLM en VNV zullen in werkgroepverband een onderzoek doen naar een ruilmodule die het voor vliegers mogelijk maakt om onderling trips en werkperiodes te ruilen vanuit de gepubliceerde indeling. De werkgroep dient specificaties en een realistische deadline ten aanzien van het onderzoek in overleg vast te stellen.

### 3. **Aanpassing Bijlage 15 en 16 n.a.v. wijziging wetgeving transitievergoeding per 1 januari 2020**

De huidige wet (artikel 7:673b lid 1 BW) bepaalt dat er bij ontslag van een medewerker geen transitievergoeding (TV) verschuldigd is als in een cao een andere, met de TV gelijkwaardige voorziening is opgenomen. De huidige cao bevat in bijlage 15 (bedrijfseconomisch ontslag) en bijlage 16 (ontslag wegens disfunctioneren) zo'n voorziening, die o.g.v. huidig recht (vanwege de gelijkwaardigheid) een cumulatie van TV en cao-voorziening uitsluit. Met de wetwijziging per 1 januari 2020 is deze cumulatie van TV en deze cao-voorziening wel mogelijk. Onderstaande aanpassingen in de cao trachten deze wetwijziging te mitigeren.

a) Aanpassing van Bijlage 15 cockpit cao, toevoegen:

#### **(7) Vervangende voorziening**

*De voorzieningen uit deze bijlage kwalificeren als een vervangende voorziening zoals bedoeld in artikel 7:673b BW en bij een ontslag zoals bedoeld artikel 4.3. (bedrijfseconomisch) is geen transitievergoeding verschuldigd.*

b) Aanpassingen van Bijlage 16 cockpit cao:

- Bijlage 16 in zijn geheel laten vervallen. Argumentatie: De ontslagvergoeding is niet meer van deze tijd en sluit niet meer aan bij huidige opvattingen over wat een redelijke ontslagvergoeding is. Vergelijk: o.g.v. de wet heeft een werknemer bij een ontslag (op redelijke gronden) recht op de transitievergoeding van 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar.
- Artikel 10.10 cao in zijn geheel schrappen. Er hoeft dan niets in de cao te worden opgenomen over een vergoeding omdat dat reeds in de wet is geregeld.

### 4. **Transitievergoeding en slapende dienstverbanden**

KLM zal overgaan tot het beëindigen van slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding op het moment en voor zover KLM deze volledig kan verhalen op het UWV. Teneinde misbruik van de regeling te voorkomen (einde dienstverband met ontvangst van de transitievergoeding, alsmede het gebruik maken van de in de cao opgenomen terugkeergarantie), zullen KLM en de VNV een aan SLOLF vergelijkbare terugbetalingssystematiek uitwerken.

KLM zal de arbeidsongeschikte medewerker, zodra deze de twee jaar arbeidsongeschiktheid nadert, actief benaderen met de vraag of hij zijn verlofdagen boven het wettelijk minimum wil laten uitbetalen via de cafeteria regeling.

### 5. **KLM Flight Academy (KFA)**

KLM en de VNV zullen in gesprek gaan over het opleidings- en financieringsconstruct van de KFA.

Partijen streven daarin gezamenlijk het volgende na:

- het toegankelijk zijn van de opleiding voor een brede doorsnede van de samenleving,
- een voor student en KLM optimaal financieel/fiscaal financieringsconstruct,
- waarbij gestreefd wordt naar zoveel mogelijk onafhankelijkheid van banken,
- optimalisatie van de uiterkingsmethodiek van de compensatie van rentelasten,
- en behoud van het huidige robuuste garantiefonds, teneinde financiële risico's voor de KFA-student zoveel mogelijk te beperken.

Eventuele afspraken die uit dit overleg voortvloeien worden niet in de cao opgenomen

## 6. Afspraken omgang en structurering lopende vlieger-zaken

De afspraken over de omgang en structurering van reeds bestaande afspraken in het vlieger-domein, volgend uit diverse overleggen uit het verleden, zullen conform een separaat protocol worden bekrachtigd.

### Bijlage 5a – Europa

## 7. 5-daagse trips

Met ingang van 1 januari 2020, wordt het aantal in te delen 5-daagse trips per vlieger beperkt tot een maximum van 6 keer per jaar en eenmaal per indelingscyclus. Op initiatief van de vlieger is een rule relaxation mogelijk.

*I.v.m. de kosten die gepaard gaan met deze restrictie zal de correctietabel uit bijlage 5a/c H5, 5.2 als volgt worden aangepast:*

### Huidige tabel 5.2:

Tijdvak	Factor
7:00 – 8:59	1.5
9:00 – 19:59	1
20.00 – 21.59	1.5
22:00 – 6:59	2

### Voorstel aanpassing tabel 5.2:

Tijdvak	Factor
7:00 – 19:59	1
20.00 – 21.59	1.5
22:00 – 6:59	2

## 8. Laat naar vroeg (LNV) schema's, vroege meldingen & tijd op bestemming

KLM en VNV starten gezamenlijk een project met als doelstelling LNV-schema's, volgens een nader overeen te komen definitie, te beperken

Hierbij wordt gedacht aan de mogelijkheid om 4 vroege meldingen toe te staan in 1 werkperiode in plaats van de huidige 3 als onderdeel van dit project. LNV-schema's in combinatie met een "dag over" voorafgaand aan de vroege melding zullen geen onderdeel zijn van de beperking.

Randvoorwaarde hierbij is dat de oplossing kostenneutraal dient te zijn binnen bijlage 5a/c Deze afspraak heeft betrekking op het moment van publicatie.

## 9. Superjokers (SJ)

Met ingang van 1 oktober 2019 wordt het maximum aantal uit te geven superjokers per dag verhoogd van 12% van het aantal FTE per functie naar 15%. Ingeplande kantoordagen en/of vrije dagen van VNV/GC51/GC32 en PF van FO/KLC zullen voortaan worden meegeteld in de toewijzing van het dagelijks maximum aantal in te zetten SuperJokers op de betreffende dag.

Daarnaast starten KLM en VNV een onderzoek naar de mogelijkheden van verdere verbeteringen in de superjoker-systematiek, waarbij tenminste de volgende mogelijkheden onderzocht worden, maar het onderzoek zich niet beperkt tot:

- verhoging van het maximum aantal aaneengesloten SJ's voor deeltijders;
- introductie van halve SJ's;
- introductie van een "noon-SJ" (middag-middag).

Uitgangspunten hierbij zijn dat de oplossingen kostenneutraal zullen zijn binnen bijlage 5a/c en dat nieuwe vormen van superjokers zullen meetellen in het afgesproken maximum per dag.

### Bijlage 5 – ICA

## 10. Reservediensten

Met ingang van 1 september 2020 gelden, naast reeds bestaande cao afspraken, de volgende bepalingen:

- het aantal vuile reservediensten wordt verlaagd met 10% ten opzichte van cao jaar 2018-2019;

- de indeling van vliegers tewerkgesteld op ICA, zal maximaal 2 reservediensten per publicatieweek gedurende 6 weken (rolling) bevatten, tenzij de vlieger kenbaar maakt hiervan af te zien.

#### **11. Op-/Afbouw NO-teller**

- Vanaf ondertekening protocol vervalt de restrictie van 64 uur rust voor afbouw van een nevenopdrachtverlofdag. Alle cao-artikelen die gerelateerd zijn aan deze afbouw i.c.m. minimum 64 uur vrij van dienst moeten hierdoor aangepast worden. Dit geldt (o.a.) voor bijlage 5 art. 5.6, art. 6.6, art.5.5.
- Verder zal voor een Nevenopdracht korter dan 4 uur de NO-teller niet langer worden opgehoogd.

## Bijlage 1 – openstaande punten uit cao protocol 2018-2019

### A. Koppelen van reizen (5.3 bijlage 5)

- *Protocol 2018-2019 tekst:*

In de punten 4 t/m 6 van hoofdstuk 4.4 is het volgende vastgelegd:

  4. De (professionele) voorwaarden waaronder koppelen kan plaats vinden zullen separaat worden uitgewerkt tussen de VNV en KLM, inclusief startdatum.
  5. KLM en de VNV zullen de wijze waarop en de voorwaarden waaronder het aanvragen van gekoppelde reizen plaats kan vinden, nader overeenkomen (nieuwe afspraken “koppelen van reizen”)
  6. Tot aanvang van de nieuwe afspraken “koppelen van reizen”, gelden de huidige afspraken.
- *Afspraak omgang proces en timing:*

KLM heeft een conceptvoorstel gemaakt die op 4 april jl. besproken is met de VNV. In dit overleg is afgesproken dat beide partijen de punten uit de sessie meenemen ter overweging. Er moet een vervolgsessie gepland worden om dit verder uit te werken.

KLM en de VNV hebben de gezamenlijke verplichting deze protocol afspraak uit te voeren. In verband met het uitblijven van de definitieve afspraken tot op heden, zijn KLM en VNV het erover eens dat:

  - Partijen hierbij voldoen aan de gemaakte protocol afspraak betreffende hoofdstuk 4.4.
  - Partijen ernaar streven zo spoedig mogelijk tot nieuwe afspraken te komen.

### B. Verkenning aanpassing procedure hoofdstuk 11

- *Protocol 2018-2019 tekst:*

Partijen stellen een werkgroep samen, die verbeterpunten van procedures in kaart brengt en eventueel voorstellen doet tot verbetering van de procedures zoals beschreven in artikel 11.1, 11.3, Hoofdstuk 12 en Bijlage 6 2.4 cao, uiterlijk voor 1 juni 2019. Partijen zullen vervolgens deze voorstellen bespreken en zijn voornemens indien nodig deze (al dan niet geamendeerd) als cao-aanpassing overeen te komen.
- *Afspraak omgang proces en timing:*

De werkgroep is gestart, maar dit heeft nog niet geresulteerd in een voorstel van verbeterpunten. KLM en de VNV onderkennen gezamenlijk dat de deadline van 1 juni 2019 niet gehaald is. Gezien de wederzijdse inspanningsverplichting is dit een gedeelde verantwoordelijkheid.

KLM en de VNV zullen de werkgroep voortzetten na 1 juni om vervolgens te kunnen voldoen aan de invulling van de protocol afspraak, waarbij een nieuwe deadline van 1 januari 2020 wordt afgesproken.

### C. Herziening RVL

- *Protocol 2018-2019 tekst:*

KLM en de VNV zullen gedurende de looptijd van deze cao afspraken maken over een herziening van de RVL. De tijdelijke afspraken zoals benoemd in dit hoofdstuk van het protocol worden hier buiten beschouwing gelaten.
- *Afspraak omgang proces en timing:*

De eerste verkennende werkzaamheden hebben plaatsgevonden. Het vervolgproces en de timing zullen nog nader ingevuld moeten worden. De afspraken over de herziening van de RVL zullen na de looptijd van cao 2018-2019 een vervolg krijgen, waarbij de deadline ten aanzien van de studie wordt verlengd tot 1 januari 2020.

### D. Vereenvoudiging cao KLM-vliegers

- *Protocol 2018-2019 tekst:*

Om de werkprocessen te vereenvoudigen, doublures in cao-teksten weg te nemen, en grondslagen te vereenvoudigen zullen KLM en de VNV gezamenlijk een werkgroep starten, waarin voorstellen zullen worden geformuleerd ter vereenvoudiging van de cao. De overeen te komen aanpassingen zullen kostenneutraal zijn. De werkgroep zal uiterlijk einde looptijd afgerond zijn.
- *Afspraak omgang proces en timing:*

KLM en de VNV hebben gezamenlijk besloten dat er eerst invulling wordt gegeven aan de actualisatie

van de cao, zowel voor het cao-protocol 2015-2017 als voor het cao-protocol 2018-2019. Pas na afronding van de actualisatie zal de vereenvoudiging van de cao gezamenlijk opgepakt worden.

## Cabine

### 1. **Afschaffen Nevenopdracht Gratis**

KLM stelt voor om punt 8.9(2), Bijlage 5 van de cao 2016-2019 (zgn. Nevenopdracht Gratis) als volgt te wijzigen:

*De KLM kan tweemaal in een periode van 1 april t/m 31 maart daaropvolgend de laatste dag reisverlof of deeltijdverlof behorend bij een reis met drie of meer dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten met toekenning van 1 dag compensatie, waarbij de ene helft op de rekening-courant Crew Leave en de andere helft op de rekening-courant KLM Leave wordt bijgeschreven (50/50).*

*Op verzoek van de werknemer kan een recurrent flight safety ingedeeld worden in het reisverlof (NIZ) indien een reiscyclus aanvangt in de 4-weekse indeling. Bovenstaande betekent dat KLM beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht kan inzetten voor de recurrent flight safety.*

Dit betekent dat huidige rekening-courant 'nevenopdracht gratis' wordt omgevormd tot rekening-courant 'nevenopdracht in reisverlof/deeltijdverlof'. Deze teller zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 2.

Punt 2.5(2) in Bijlage 5a van de cao 2016-2019 zal in vergelijkbare zin worden aangepast.

### 2. **Blokbescherming Europa**

KLM stelt voor om gezamenlijk met de cabinebonden Vrijtijdsbescherming (VTB) op Europa uit te werken en in te voeren binnen bepaalde randvoorwaarden.

VTB Europa beschermt de aan-en afmeldtijden van crew op hun homebase voor Europese vluchten binnen per seizoen vastgestelde en gepubliceerde tijdsblokken per dag van 6 uur (grosso modo ochtend, middag, avond, nacht). Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Bij roosterwijzigingen moet de nieuwe aanmeldtijd binnen hetzelfde tijdsblok of een later tijdsblok vallen als/dan de oorspronkelijke aanmeldtijd.
- Bij roosterwijzigingen moet de nieuwe afmeldtijd binnen hetzelfde tijdsblok of een eerder tijdsblok vallen als/dan de oorspronkelijke afmeldtijd.
- VTB geldt alleen voor de gepubliceerde periode week 1 en 2.
- De duur van de blokken ligt vast; start/eindtijden van de blokken worden voor aanvang van ieder seizoen door KLM vastgesteld op basis van de dienstregeling van dat seizoen.

Voor de uitwerking en invoering van VTB gelden de volgende randvoorwaarden:

- Behoud van flexibiliteit voor KLM op zwaar verstoorde dagen op een nog vast te stellen wijze.
- Uitsluiting van VTB bij een operationele vertraging (ongeacht de oorzaak).
- Met maximaal 1 extra blokreserve per dag is het verlies aan flexibiliteit als gevolg van het invoeren van VTB op te vangen en te waarborgen.
- Specifieke afspraken voor reserves: VTB geldt niet tijdens reservestelling.
- Specifieke afspraken voor afruilen EUR <-> ICA (bij bijvoorbeeld annuleringen).
- Specifieke afspraken voor beter melden na ziekte.
- Met goedkeuring van de CA kan op verzoek van KLM en/of CA afgeweken worden van VTB.

KLM gaat uit van tijdsblokken van 6 uur, maar is bereid om het aantal uren te onderzoeken met absolute minimum ondergrens van 4 uur. De totale kosten van dit voorstel (om het verlies aan flexibiliteit als gevolg van het invoeren van VTB op te vangen en te waarborgen), zal maximaal 1 extra blokreserve per dag zijn

### 3. **Flexibilisering JV dagen**

KLM is bereid tot het volgende voorstel:

Om de werknemer flexibeler om te kunnen laten gaan met de JV-dagen stelt KLM voor om het op vrijwillige basis mogelijk te maken om een n.t.b. aantal JV-dagen naar de OD-teller over te hevelen. Het cabinelid is eigenaar van de dagen op deze teller. Volgend op de cao 2016-2019 is afgesproken dat de OD-dagen volgens dezelfde methodiek als de CL-dagen aanvraagbaar worden gemaakt in het verzoekensysteem.

Daarnaast stelt KLM voor om de methodiek voor het winter JV meer gelijk te trekken met die van het zomerverlof. Conform de methodiek voor het zomerverlof kan om aansluiting te maken een verzoekvlucht aangevraagd worden met een n.t.b. maximum aantal dagen aan overlap. Bij het zomer JV worden de overlappende dagen teruggezet op de JV-teller. Bij het winter JV is het voorstel deze overlappende dagen bij te schrijven op de OD-teller. Nieuw is dat het winterverlof niet meer kan verschuiven om aansluiting te maken met verzoekvluchten.

Met voorgestelde aanpassingen krijgt de CA de mogelijkheid om meer flexibel deze dagen aan te vragen op een voor haar gewenst moment.

De maximum hoeveelheid aanvraagbare tellerdagen zal worden verhoogd. Deze afspraak wordt effectief zodra de OD-dagen via het verzoekensysteem aanvraagbaar zijn. Partijen zullen gezamenlijk deze afspraak nader verder invullen.

Bonden hebben aangegeven nog niet overtuigd te zijn dat de hiervoor beschreven systematiek (volledig) de juiste is. KLM is daarom bereid om gezamenlijk met de cabinebonden te onderzoeken of deze systematiek inderdaad het juiste instrument is. Indien partijen elkaar kunnen vinden in een instrument resp. systematiek gedurende looptijd van de cao, dan zal zsm tot implementatie worden overgegaan onder het voorbehoud dat het technisch mogelijk moet zijn.

#### **4. VVR**

KLM is bereid om in 2020 opnieuw een vrijwillige vertrekregeling (VVR) open te stellen in het kader van duurzame inzetbaarheid voor maximaal 100 FTE.

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor de VVR onder de voorwaarde dat de datum van uitdiensttreding vóór de normpensioenleeftijd van 60 jaar ligt. Medewerkers die ervoor hebben gekozen door te werken na de normpensioenleeftijd komen in aanmerking voor de VVR voor zover hun op de datum van uitdiensttreding opgebouwde pensioen niet hoger is dan 70% van de netto pensioengrondslag. Daarbij zal rekening worden gehouden met het opgebouwde netto aanvullend pensioen (NAP). Indien de NAP in een eerder stadium door de medewerker is afgekocht zal een forfaitair bedrag worden aangehouden. De hoogte van een eventuele VVR vergoeding zal nooit meer bedragen dan 50% van de inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd.

Voor het overige zijn de voorwaarden en condities van de VVR zoals overeengekomen in de cao 2016 – 2019 van toepassing.

#### **5. Promotie procedure**

VNC, FNV Cabine en KLM hebben gezamenlijk de behoefte aan het moderniseren en verbeteren van het huidige promotiebeleid en de inrichting van het promotietraject. KLM heeft in twee afzonderlijke trajecten verkennende gesprekken gevoerd met enerzijds VNC en anderzijds FNV Cabine over verbetering van het promotietraject. Elk traject heeft geleid tot een set ontwerpcriteria. De sets komen grotendeels overeen, er zijn op onderdelen nuances. KLM stelt de volgende vervolgstappen voor:

- a. in overleg te komen tot één geïntegreerde set ontwerp-criteria, en
- b. een gezamenlijke werkgroep op basis daarvan en voortbordurend op de inzichten uit het voortraject concrete voorstellen tot modernisering van het promotiebeleid te laten uitwerken.

#### **6. Week 3/4 bij ziekte**

KLM onderkent het belang voor de werknemer om de impact op het rooster als gevolg van verzuim in te perken. KLM stelt voor om haar lopende onderzoek naar welke verbeteringen mogelijk zijn samen met de cabine-bonden voort te zetten en op basis van de resultaten gezamenlijk oplossingsrichtingen te formuleren, die kunnen worden uitgetest. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten en randvoorwaarden:

##### *Uitgangspunten*

- meer zekerheid over rooster bij ziekmelden
- minder anonimiteit bij ziekmelden
- zo veel mogelijk maatwerk, niet alles vastzetten
- zo min mogelijk negatieve impact in week 3-4 voor losklikkers
- geen absolute garanties

##### *Randvoorwaarden*

- geen significante negatieve impact op niet zieke crew

- een nieuw proces is maakbaar en uitlegbaar aan de crew
- het leidt niet tot een significante stijging in totale productiekosten (bijv. EVR, verzuimkosten)

**7. 787-10**

Ten einde balans te brengen in de hiervoor genoemde voorstellen die in de totaliteit leiden tot een structurele kostenverhoging, spreken partijen af om langs de lijn van CBS = 10 gedurende de periode tot 1 januari 2020 op de B787-10 gezamenlijk te bepalen op welke wijze dit realiseerbaar is. Hiertoe zal de komende periode gebruikt worden om verschillende varianten te ontwikkelen en uit te proberen. Op basis van de resultaten zullen partijen gezamenlijk bepalen welke invulling het beste past en daarmee besluiten welke invulling wordt toegepast om te komen tot een CBS van 10, zonder seat-blocks vanaf 1 januari 2020.