

PROTOCOL cao voor KLM-cabinepersoneel 2019 - 2022

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds FNV Cabine en VNC (verder te noemen "de cabinebonden"), hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao voor KLM-cabinepersoneel voor de periode vanaf 1 juni 2019 tot en met 28 februari 2022, bestaande uit de volgende punten.

1. Loon en looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 2 jaar en 9 maanden (1 juni 2019 t/m 28 februari 2022).

Voor deze looptijd gelden de volgende loonsverhogingen:

- Per 1 september 2019 worden de salarissen (inclusief promotieschalen) structureel verhoogd met 2%.
- Per 1 augustus 2020 worden de salarissen (inclusief promotieschalen) structureel verhoogd met 2,5%.
- Per 1 augustus 2021 worden de salarissen (inclusief promotieschalen) structureel verhoogd met 2,5%.

Per dezelfde data worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met dezelfde percentages verhoogd:

- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart (*met inachtneming van punt 15*);
- cursustoelage aspirant cabinepersoneel;
- tegemoetkoming studiekosten;
- bijdrage voor het crewvervoer;
- leeftijdstoelage.

2. DI-budget

Door de aard van het werk en de tewerkstelling is het van belang dat cabinepersoneel in staat wordt gesteld keuzes te maken die het individu de mogelijkheid geven op de meest passende manier invulling te geven aan haar duurzame inzetbaarheid. In dit kader zijn partijen overeengekomen per 1 januari 2020 een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget (DI-budget) te introduceren voor alle werknemers die vallen onder de cao voor KLM Cabinepersoneel. Dit budget is 1,93% van het daadwerkelijk ontvangen vaste bruto jaarsalaris c.q. ziekengeld of suppletie volgens bijlage 7 van de cao (inclusief vakantietoelage en eventuele leeftijdstoelage) van het voorafgaande jaar. Het budget is niet pensioengevend.

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

1. opleiding en ontwikkeling, direct of door te sparen;
2. maximale aankoop additionele verlofdagen, waarbij het restant budget (waarde <1 verlofdag) wordt uitbetaald; de waarde van een dag is 1/30 van het bruto maandsalaris.
3. deels aankoop additionele verlofdagen, deels voor opleiding en ontwikkeling; de waarde van een dag is 1/30 van het bruto maandsalaris.
4. bruto uitbetaling.

Indien wordt gekozen voor optie 4, zal het budget worden uitgekeerd in de maand januari volgend op de keuzeperiode. Voor het jaar 2020 geldt dat het budget ter beschikking wordt gesteld zodra uitvoering van deze regeling technisch gerealiseerd is (naar verwachting juni/juli 2020). Werknemers zullen in 2020 6 weken de mogelijkheid hebben om hun keuze te maken.

Op het aankopen van dagen van het DI-budget, zijn de voorwaarden van art. 10.16 (Cafetariaregeling) van de cao van toepassing. Met dien verstande dat de dagen kunnen worden aangekocht bovenop het in art. 10.16 genoemde maximum aan te kopen dagen. Deze dagen komen op de OD-teller.

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

Indien een werknemer kiest voor uitbetaling, wordt in de maand januari uitsluitend het in dat jaar beschikbaar gestelde DI-budget bruto uitgekeerd. Indien een werknemer eenmaal heeft gekozen het bedrag te laten staan (en daarmee aan te wenden voor opleiding en ontwikkeling), wordt het bedrag van het betreffende jaar nadien nimmer uitbetaald in geld 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 in geld.

Opname van het beschikbaar gestelde budget ten behoeve van opleiding en ontwikkeling kan op elk moment nadat de salarisbetaling van januari heeft plaatsgevonden.

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

3. Premie verkopen aan boord en paid upgrades

Partijen komen overeen dat het cabinepersoneel per 1 januari 2020 geen premie voor verkopen aan boord meer ontvangt a.g.v. het beëindigen van de verkopen aan boord. Tevens spreken partijen af dat per diezelfde datum over de paid upgrades niet langer een premie wordt uitgekeerd.

De compensatie voor het vervallen van de premie verkopen aan boord en paid upgrades is opgenomen in het percentage van het onder punt 2 van dit protocol opgenomen DI-budget. Indien er opnieuw verkoophandelingen door het cabinepersoneel zullen worden verricht, zal het DI-budget met 0,2% worden verlaagd, tenzij partijen anders overeenkomen.

De tekst van art. 10.13 wordt als volgt aangepast:

"De werknemer komt per vlucht in aanmerking voor een premie voor de verkopen aan boord, voor zover hiervoor verkoophandelingen door het cabinepersoneel zijn verricht. Deze premie bedraagt 9% van de verkopen, verdeeld over het over de betreffende vlucht dienstdoende personeel. Indien op basis van dit artikel premies worden uitgekeerd, wordt het DI-budget met 0,2% verminderd.

Paid upgrades vormen geen onderdeel van de verkopen aan boord."

4. Wet Wieg

In het kader van de invulling van de Wet Wieg deel 2 per 1 juli 2020 (aanvullend geboorteverlof), spreken partijen af om de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de medewerker voort te zetten op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en KLM. Ten aanzien van de toekenning van verlof in het kader van Wet Wieg deel 2 zullen partijen in het reguliere overleg afspraken maken.

5. Slapende dienstverbanden

KLM zal vanaf 1 december 2019 (bestaande gevallen de einddatum uiterlijk per 31 december 2019) overgaan tot het beëindigen van zowel bestaande (= slapende dienstverbanden vanaf 1 juli 2015) als toekomstige slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding. De vergoeding wordt gemaximeerd tot het bedrag waarvoor KLM compensatie zou kunnen verkrijgen van het UWV op grond van de wet en de Regeling compensatie transitievergoeding¹ of het bedrag dat volgt uit de uitspraak van de hoge raad in de zaak 'slapend dienstverband' (n.a.v. zaak ECLI:NL:RBLIM:2019:3331) indien deze hoger is. Onder het bedrag dat volgt uit de uitspraak van de Hoge Raad inzake de slapende dienstverbanden wordt verstaan het bedrag dat verschuldigd zou zijn geweest indien de arbeidsovereenkomst was geëindigd op de dag na die waarop KLM wegens arbeidsongeschiktheid van het cabinelid de arbeidsovereenkomst op zijn vroegst had c.q. zou kunnen (doen) beëindigen, te beoordelen nadat het UWV een beslissing over de WIA-uitkering/loonsanctie heeft genomen en aldus bekend is wanneer het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid niet meer geldt. Ook zal bij het bepalen van de genoemde dag voor bestaande slapende dienstverbanden na afloop van het opzegverbod rekening worden gehouden met de opzegtermijn welke KLM in aanmerking had moeten nemen. Voor toekomstige gevallen geldt dit tot in rechte vast komt te staan (en de uitspraak in kracht van gewijsde is gegaan) dat de opzegtermijn niet meegenomen hoeft te worden bij het bepalen van de genoemde dag. Indien maximering van de vergoeding in voorkomende, individuele gevallen onredelijk uitpakt, kan aan het cabinelid op grond van artikel 2.3 van de cao een hogere vergoeding worden toegekend. Beëindiging vindt plaats middels een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst met als ontslagreden langdurige arbeidsongeschiktheid. Onder slapend dienstverband wordt verstaan het dienstverband van het cabinelid waarvoor de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid is afgelopen en geen arbeid meer wordt verricht.

De medewerkers die al een bestaand slapend dienstverband hebben op 1 december 2019 krijgen de keuze of zij het dienstverband beëindigd willen hebben of niet. Bezien zal worden of er sprake kan zijn van meerdere keuzemomenten. De medewerker wordt door KLM geïnformeerd over de consequenties van de beëindiging van het dienstverband.

Er wordt niet beoogd dat met uitdiensttreding het invaliditeitspensioen zal worden stopgezet. Om die reden spreken partijen af om in de cao de tekst op te nemen: "Het recht op invaliditeitspensioen eindigt niet door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst."

De medewerker heeft op grond van de afspraken in de cao reeds de mogelijkheid om verlofdagen in het kader van de cafetaria regeling te laten uitbetalen. KLM zal de arbeidsongeschikte medewerker, zodra deze de twee jaar arbeidsongeschiktheid nadert, actief benaderen met de vraag of hij zijn verlofdagen conform de afspraken zoals opgenomen in de cao wil laten uitbetalen via de cafetaria regeling.

6. Nevenopdracht gratis

Punt 8.9(2), Bijlage 5 van de cao voor KLM cabinepersoneel 2016-2019 (zgn. Nevenopdracht Gratis) wordt m.i.v. 1 januari 2020 als volgt gewijzigd:

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. Compensatie voor het uitvoeren van de

¹ met inachtneming van afspraken met de OR in het kader van het re-integratiebeleid

twee nevenopdrachten in eigen tijd vindt vanaf 1 januari 2020 plaats in de vorm van het beschikbaar stellen van DI-budget.

Dit is opgenomen in het percentage van het onder punt 2 van dit cao-protocol opgenomen DI-budget.

Op verzoek van de werknemer kan een recurrent flight safety ingedeeld worden in het reisverlof (NIZ) anders dan de laatste dag, 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 de 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 voor KLM cabinepersoneel 2016-2019 zal in vergelijkbare zin worden aangepast.

7. Compensatie nevenopdracht gratis 1 juni 2019 t/m 31 december 2019

De compensatie over de periode 1 juni 2019 t/m 31 december 2019 vindt plaats in de vorm van een eenmalige uitkering van € 375,- bruto bij een fulltime dienstverband, gemeten over bovenstaande periode en conform de eindejaars- en vakantie-uitkeringsmethodiek. Werknemers in een deeltijd dienstverband ontvangen hierdoor dit bedrag pro rata van hun tewerkstelling. De eenmalige uitkering vormt geen onderdeel van de grondslag voor de vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en winstdelingsregeling en is niet pensioengevend. De betaling van deze eenmalige uitkering vindt plaats op de eerstvolgende mogelijkheid na ratificatie van dit onderhandelingsresultaat.

8. VVR

Partijen komen overeen om in de periode na ratificatie van dit onderhandelingsresultaat tot en met 28 februari 2022 op nader te bepalen momenten de vrijwillige vertrekregeling (VVR) open te stellen in het kader van duurzame inzetbaarheid voor maximaal 25 FTE in totaal.

De peildatum voor het geldende contractpercentage en de berekening van de hoogte van de VVR vergoeding is 1 januari 2020.

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 exclusief de deelnemersbijdragecompensatie. 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 voor KLM cabinepersoneel 2016 – 2019 (inclusief Uitwerking Vrijwillige Vertrekregeling Cabine d.d. 26 april 2018) van toepassing.

9. Flexibilisering JV-dagen

VNC, FNV Cabine en KLM spreken af gezamenlijk te zoeken naar mogelijkheden tot verbetering van de vakantieregeling voor het cabinekorps. Doel is om beter in te spelen op individuele wensen door enkele varianten op de huidige twee vaste vakantieblokken (zomer- en winterperiode) uit te werken en te testen. De tests hebben als doel inzichtelijk te maken of de aanpassing als verbetering ervaren wordt door het korps en er

geen nadelige andere effecten voor het korps zijn. Daarnaast wordt gekeken of de varianten voor KLM uitvoerbaar zijn en geen nadelige andere consequenties hebben. VNC, FNV Cabine en KLM zullen de varianten gezamenlijk evalueren. Wanneer zowel beide bonden als KLM voor invoering van de aanpassing zijn, zal deze zo snel mogelijk worden geïmplementeerd.

10. Promotieprocedure

VNC, FNV Cabine en KLM spreken af gezamenlijk het huidige promotiebeleid en de inrichting van het promotietraject te moderniseren. 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 die grotendeels overeen komen.

VNC, FNV Cabine en KLM spreken af:

- als eerste te komen tot één geïntegreerde set ontwerp-criteria;
- vervolgens door een gezamenlijke werkgroep concrete voorstellen tot modernisering van het promotiebeleid te laten uitwerken;
- onderdeel van de modernisering is dat persoonlijke historie, file en functioneren een belangrijk element vormen bij de selectie.
- bij akkoord van VNC, FNV Cabine en KLM zullen deze voorstellen zo snel mogelijk worden geïmplementeerd.

11. Week 3/4 bij ziekte

Het vervallen van het rooster bij ziekte heeft een grote impact op het betreffende individu. VNC, FNV Cabine en KLM stellen zich ten doel deze impact te verkleinen door te zoeken naar een andere wijze van aanpassing van het rooster bij ziekte. Hiertoe doen KLM en VNC al onderzoek naar welke verbeteringen mogelijk zijn. Dit onderzoek zal samen met VNC en FNV Cabine worden voortgezet. Enkele oplossingsrichtingen zullen worden getest om te kunnen beoordelen of de aanpassing als verbetering wordt ervaren en er geen negatieve consequenties voor andere collega's zijn. Voor KLM moet de werkwijze ook uitvoerbaar zijn en geen significante negatieve consequenties hebben. Wanneer op basis van evaluatie van een test zowel VNC, FNV Cabine als KLM een aanpassing steunen, zal deze zo snel mogelijk worden geïmplementeerd.

Uitgangspunten

- meer zekerheid over rooster bij ziekmelden
- minder anonimiteit bij ziekmelden
- zo veel mogelijk maatwerk bij hersteld melden, 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)

12. Afmeldingsperiode

VNC, FNV Cabine en KLM erkennen dat de afmeldingsperiode van 30 minuten, zoals vermeld in cao voor KLM cabinepersoneel bijlage 5 artikel 2.2, niet representatief is voor de tijd tussen aankomst van het vliegtuig en het verlaten van het bemanningencentrum. VNC, FNV Cabine en KLM zullen voor 1 april 2020 in overleg treden om te onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn, en alsdan zo spoedig mogelijk getroffen zullen worden, om deze tijd meer in lijn te brengen met de afmeldingsperiode van 30

minuten. Daar waar mogelijk zal aansluiting worden gezocht bij het onderzoek dat al loopt binnen het vliegers domein.

13. Pensioenakkoord

In het pensioenakkoord 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 pensioenakkoord overgangsmatregelen benoemd.

Aangekondigd is dat - in de aanloop naar de structurele maatregelen - er een tijdelijke overgangsmatregel wordt aangeboden waarbij overlegpartijen afspraken kunnen maken om medewerkers vervroegd voor de AOW-leeftijd te laten uit treden. Op basis van wederzijdse vrijwilligheid kan door partijen hiervoor gekozen worden als de werknemer niet tijdig heeft kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en vanwege zijn gezondheid moeite heeft om te blijven doorwerken tot de AOW-leeftijd.

De aangekondigde tijdelijke maatregel biedt de werkgever de mogelijkheid om een eenmalige bruto vergoeding aan de werknemer te betalen indien het dienstverband 3 jaar of korter voor de voor hem geldende AOW-leeftijd wordt beëindigd, zonder de zogenoemde RVU-heffing. De te betalen eenmalige vergoeding zal niet hoger zijn dan het wettelijk maximaal toegestane bedrag waarover geen RVU-heffing wordt geheven.

Zodra het wettelijke kader bekend is, heeft KLM samen met werknemersorganisaties de intentie om de aangekondigde overgangsmatregel te introduceren in lijn met doel en strekking van (de verdere uitwerking van) het pensioenakkoord.

14. CBS B787-10

Met inachtneming van punt (2)b van Bijlage 6 van de cao voor KLM cabinepersoneel komen partijen overeen dat de B787-10 operatie uitgevoerd zal worden met een CBS van 11. Toepassing van punt (2)b van Bijlage 6 op de configuratie van de 787-10 heeft als gevolg dat van de in totaal 11 cabineleden, 3 CA's tewerk worden gesteld in de C-class. Hiermee zijn partijen voor alle op dit moment (1-1-2020) in de vloot bestaande vliegtuigtypen en configuraties in overleg een CBS overeengekomen, is duidelijkheid gecreëerd voor alle partijen en kan de seatblock - zoals bij de introductie van de B787-10 operatie ingesteld - opgeheven worden zodra het 11^e cabine bemanningslid is toegevoegd.

Anytime For You op B787-10

Indien de B787-10 wordt ingezet op de daartoe geselecteerde routes met het Any-Time4U-product zal dit zodanig worden aangepast dat er een maakbare service voor zowel crew als klanten wordt gerealiseerd. Dit is randvoorwaardelijk. Partijen spreken hierbij af dat de efficiënte werkwijze (maakbare service) en de beheersbaarheid van de werkdruk zeker gesteld blijft. Het aanpassen van de werkmethode en/of het product zal conform regulier proces met de interne medezeggenschap worden vastgesteld.

15. Parkeerkaart Schiphol

VNC, FNV Cabine en KLM komen overeen dat de eigen bijdrage voor de kosten van een parkeerkaart voor één van de parkeerterreinen op Schiphol Centrum per de eerste van de maand volgend op de ratificatie van het cao-akkoord komt te vervallen (Bijlage 9, punt (2)d van de cao voor KLM cabinepersoneel). Per dezelfde datum wordt de (extra) vervoersvergoeding voor werknemers, die geen gebruik maken van een parkeerkaart met een bedrag gelijk aan de vervallen eigen bijdrage verhoogd (Bijlage 9, punt (2)c

van de cao voor KLM cabinepersoneel). De (extra) vervoersvergoeding zal worden verhoogd met toekomstige kostencompenserende loonrondes met dien verstande dat de vergoeding nooit hoger zal zijn dan de kosten van de parkeerkaart.

16. Opstuurregeling

Aan Bijlage 5 wordt een artikel toegevoegd. Hiermee wordt de huidige toepaste praktijk geformaliseerd in de cao.

In het geval een cabinelid een opdracht krijgt die een reis bevat als niet-werkend bemanningslid gelden de volgende bepalingen:

- (1) Op KLM routes vindt opsturen in principe plaats op KLM vluchten. In geval opgestuurd met een andere maatschappij dan KLM, vindt deze plaats in de klasse volgens de volgorde M/C/F-class, afhankelijk van beschikbaarheid op het moment dat de opstuur bekend is.
- (2) Bij opdrachten waarbij het cabinelid aan het eind van haar opdracht niet-werkend terugvliegt naar huis (working => non-working), zal KLM zodra de opstuur bekend is en indien beschikbaar, een business class-stoel reserveren. Mocht er geen business-class stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgorde: economy-comfort, economy. Een cabinelid wordt geïnformeerd over de klasse nadat de boeking op naam is gesteld. Een eenmaal toegewezen stoel kan niet gedowngrade worden naar een lagere klasse. Tenzij door een vliegtuigtype omzetting naar een vliegtuig met minder business class of economy comfort stoelen er geen business class of economy comfort stoelen meer beschikbaar zijn.
- (3) Bij opdrachten waarbij het cabinelid aan het begin van haar opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working => working) zal KLM, in geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minimaal 32 uur is of het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht niet hoger dan 6.500 kilometer is, zodra de opstuur bekend is en indien beschikbaar, deze opstuur mogelijk maken in de business class. Mocht er geen business-class stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgende volgorde: economy-comfort, economy. Een cabinelid wordt geïnformeerd over de klasse nadat de boeking op naam is gesteld. Een eenmaal toegewezen stoel kan niet gedowngrade worden naar een lagere klasse. Tenzij door een vliegtuigtype omzetting naar een vliegtuig met minder business class of economy comfort stoelen er geen business class of economy comfort stoelen meer beschikbaar zijn.
- (4) Bij opdrachten waarbij het cabinelid aan het begin van haar opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working => working) zal KLM, in geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minder is dan 32 uur en het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht hoger is dan 6.500 kilometer, een business class-stoel reserveren. Ook indien dit ten koste gaat van commerciële passagiers in de business class.
- (5) Bij onvoldoende beschikbaarheid van stoelen op het moment van boeking geschiedt toewijzing in volgorde van rang. Daarbij geldt dat indien er in een klasse minder stoelen beschikbaar zijn dan benodigd voor de Captain, First Officer, Second Officer en Senior Purser, de boekingen een dusdanige boekingsprioriteit krijgen dat de Senior Purser niet in een lagere klasse geboekt zal worden dan de Second Officer.
- (6) Non-working reizen geschieden, in principe altijd middels rechtstreekse vluchten of langs de meest optimale route, waarbij de tijdsduur van de reis in principe bepalend is.

- (7) KLM onderzoekt de mogelijkheid om het cabinelid eerder dan het incheck moment voor passagiers van de vlucht te informeren over het stoelnummer.

Dit artikel is gebaseerd op de ten tijde van het afsluiten van dit protocol bestaande economy, economy comfort en businessclass. Op het moment dat een klasse vervalt of wordt toegevoegd, wordt deze regeling overeenkomstig aangepast.

Aldus overeengekomen op 20 december 2019 en ondertekend op 30 januari 2020.

FNV Cabine:



B. Nelen
Bestuurder FNV Cabine

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.:



A.W. Slagt
EVP HR & Industrial relations

Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel:



C. van Elswijk
Bestuurder VNC/Voorzitter KLM-sectiebestuur