



**PROTOCOL CAO's 2011 - 2014**  
***(Securing our Future/Transform 2015)***

**Overwegingen**

- KLM en werknemersorganisaties hebben in oktober 2011 de CAO-onderhandelingen opgeschort in verband met het snel verslechterende economische klimaat en de zorgen van KLM over de impact van de structureel gewijzigde omstandigheden op het bedrijf en de bedrijfsvoering voor de lange termijn. Overlegpartijen hebben vastgesteld dat die situatie geen gezonde basis vormde voor uitgebreide CAO-onderhandelingen.
- KLM en werknemersorganisaties hebben vervolgens intensief overleg gevoerd over de situatie bij KLM. KLM heeft inzicht gegeven in haar opvatting dat er structurele maatregelen nodig zijn om de lange termijn toekomst van de onderneming veilig te stellen (verhogen van de inkomsten en verlagen van de schuldenpositie en kosten, w.o. de arbeidskosten). Een aantal werknemersorganisaties (FNV, VNC en VNV) heeft een eigen onderzoek geïnitieerd.

De onderhandelingsdelegaties van de KLM en CNV Vakmensen, De Unie, FNV Bondgenoten, de NVLT, de VHKP, de VNC en de VNV, hebben met het oog hierop overeenstemming bereikt over de inhoud van de onderscheiden CAO's voor de periode vanaf 1 oktober 2011 tot 1 januari 2015.

Het Tussentijds protocol cao 2011 (AMS/GG.11.123) maakt integraal onderdeel uit van dit Protocol.

**Algemeen**

**1. Looptijd**

De CAO's treden in werking op 1 oktober 2011 en eindigen op 1 januari 2015.

**2. Vrije Dagen**

Voor Grondpersoneel wordt met ingang van 2012 Goede Vrijdag beschouwd als een normale werkdag. Voor 2012 wordt – met uitzondering van werknemers in dagdienst die op grond van hun deeltijd niet op vrijdag werkzaam zijn geweest in 2012 - 1 dag in mindering gebracht op het saldo vakantiedagen, tenzij op verzoek van werknemer in overleg besloten wordt de dag van een andere teller af te schrijven. Voorts komt voor 2013 en 2014 één EVD- resp. vrije dag (MSG 4 t/m 6) te vervallen.

Voor Cabinepersoneel komt met ingang van 2012 1 verlofdag structureel in de zomer te vervallen (aantal dagen vrij van dienst in de zomer van 22 naar 21 dagen). Om deze afspraak voor 2012 te realiseren wordt 1 dag in mindering gebracht op het verlofsaldo. Voorts komt voor 2013 en 2014 1 verlofdag eenmalig in de winter te vervallen.

Bovenstaande betekent dat het jaarrecht structureel met één wordt verlaagd en in 2013 en 2014 met twee.

Voor Vliegers wordt per 1 mei 2013 het aantal bij te schrijven vrije dagen structureel verminderd met:

- voor bijlage 5 : 1 PD en 2 FD (art. 9.7 cao en bijlage 5 punt 6.13)
- voor bijlage 5A : 1 FD (bijlage 5A punt 7.15)
- voor bijlage 5C : 1 PD (art. 9.7 cao).

**3. Aankoop van dagen**

De bestaande cafetarieregeling m.b.t. het aankopen van (bovenwettelijke) dagen wordt met ingang van 1 januari 2013 uitgebreid om bijvoorbeeld ontoereikende vakantiesaldi op te vangen, met dien verstande dat het aantal aan te kopen dagen van 5 wordt uitgebreid naar 10 (bovenwettelijke) dagen.

**4. Salaris en Vergoedingen**

Per 1 januari 2012 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,25%; deze verhoging wordt als kostencompenserend aangemerkt.

Tegelijk met het salaris over april 2012 wordt een eenmalige bruto uitkering uitbetaald van 1,25% over 6 maal het op 31 maart 2012 (peildatum) geldende KLM maandsalaris inclusief de eventuele in maart 2012 uit te betalen ploegentoeslag van februari 2012 ploegendiensttoeslag.

Werknemersorganisaties zien af van verdere salarisstijgingen gedurende de looptijd van de cao.

## **5. Werkgelegenheid**

- KLM zal zich tot het uiterste inspannen om de werkgelegenheid van de huidige (op 1 december 2012) in dienst zijnde werknemers met een contract voor onbepaalde tijd veilig te stellen. KLM zal, gebaseerd op de huidige inzichten, in de komende CAO-periode geen KLM-ers met een contract voor onbepaalde tijd het bedrijf gedwongen doen verlaten op grond van bedrijfseconomische redenen.
- Uitgangspunt hierbij is een flexibele opstelling van werknemers en werkgever.
- Om dit te bewerkstelligen zet KLM de focus op het voorkomen van overcapaciteit (FTE-control) voort. Ook zal KLM haar inspanningen op het gebied van opleidingen, stages en mobiliteit voortzetten.
- Indien deze inspanningen onvoldoende blijken te zijn zal KLM in overleg treden met werknemersorganisaties over aanvullende instrumenten resp. het verruimen van instrumenten
- Indien dit vervolgens ook onvoldoende blijkt te zijn en KLM agv verminderde vraag naar vervoer/inkomsten haar inzet rondom werkgelegenheid moet heroverwegen zal KLM met werknemersorganisaties afspraken maken om gedwongen ontslagen te voorkomen.
- Als de economische omstandigheden dusdanig zijn dat KLM het behoud van werkgelegenheid niet langer kan waarmaken, zal KLM in overleg treden met werknemersorganisaties waarbij de bepalingen uit de verschillende CAO's het uitgangspunt vormen.
- KLM is bereid om het WIA-vangnet (werkgarantie) voor de looptijd van deze CAO te verlengen.
- Met partijen zal in het reguliere externe overleg gesproken worden over de stand van zaken t.a.v. de werkgelegenheid.
- Bovenstaande is ook van toepassing op de 156 cabinemedewerkers en 7 jaarcontractanten met een jaarcontract (onder voorwaarde van goed functioneren) zoals bedoeld in het protocol 'Bepaalde tijdscontracten 2012, AMS/GG.12.059)

## **6. Pensioen & ouderschapsverlof**

De reeds bestaande praktijk, waarbij ook in de tweede 13 weken van ouderschapsverlof de pensioenopbouw volledig wordt voortgezet, wordt structureel ingevoerd.

## **7. Vakantiewetgeving (opbouw- en afbouw vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid)**

De onderscheiden cao's zullen in overeenstemming worden gebracht met de met ingang van 1 januari 2012 ingegane gewijzigde vakantiewetgeving terzake op- en afbouw van wettelijke vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid. De verjaringstermijn van vakantiedagen conform cao blijft ongewijzigd. KLM en werknemersorganisaties zullen een en ander in het reguliere externe overleg uitwerken.

*t.a.v. Grondpersoneel*

## **8. Roosterconvenant**

KLM en werknemersorganisaties hebben overeenstemming over de toepassing van de roosterregeling en dit vastgelegd in een Roosterconvenant. Dit convenant is bedoeld als ondersteuning aan management en medezeggenschap bij het correct toepassen van de roosterregeling.

*Eén en ander is vastgelegd in het roosterconvenant (AMS/GG.12.125 d.d. 12 december 2012, bijlage 1.*

## **9. Mobiliteit & deeltijd**

KLM en werknemersorganisaties zijn overeengekomen de mobiliteit van werknemers verder te stimuleren en daarmee de flexibiliteit binnen de organisatie te vergroten. Met het oog daarop zijn afspraken gemaakt voor het tijdelijke verrichten van ander werk, detachering binnen de KLM-groep, stimuleren van (tijdelijk) deeltijd en concernmobiliteit. Voor Certifying Staff blijft in geval van tijdelijk werk buiten de eigen functie dan wel detachering binnen de KLM-groep, de eventuele Part66/Part145 vergoedingen ongewijzigd. Deze afspraken zijn ook van toepassing op de (beperkte) groep GWK's die momenteel bij HV gedetacheerd is.

*De desbetreffende CAO-artikelen van de CAO voor Grondpersoneel worden hierop aangepast (art. 6.12, 7.4, 4.2 en 5.2). Voorts is een en ander vastgelegd in de 'Mobiliteitsafspraken CAO 2012', bijlage 2.*

#### **10. AMS-Frankrijk pakket**

Met ingang van 1 januari 2013 geldt voor werknemers die in Frankrijk worden tewerkgesteld een aangepast arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een commuterassignment resp. wonen in Frankrijk. De bijbehorende arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in een nieuwe Bijlage in de CAO (Bijlage 18 van de CAO voor Grondpersoneel).

*Eén en ander is vastgelegd in Protocol 'Second Hub-pakket tewerkstelling in Frankrijk', bijlage 3.*

#### **11. Introductie Bijlage 17 Certifying Staff**

De eerder gemaakte afspraken t.a.v. Certifying Staff, zullen in de cao worden vastgelegd. Hier toe wordt een nieuwe bijlage geïntroduceerd (Bijlage 17 van de CAO voor Grondpersoneel).

#### **12. Toekenning overbruggingstoelage en nachtdienst**

KLM en werknemersorganisaties komen met ingang van 1 januari 2013 overeen dat bijlage 3D.V.(2).c1, 4<sup>e</sup> gedachtestreepje zal worden aangepast met dien verstande dat deze bepaling ook van toepassing is op roosters met minder nachtdiensten.

#### **13. Pensioen**

KLM en werknemersorganisaties voor het Grondpersoneel hebben voor 2013 afspraken gemaakt over de financiering van de Pensioenregeling Grond (in het kader van ALM). Overlegpartijen zullen komende periode gebruiken voor de totstandkoming van een toekomst bestendige pensioenregeling met een daarbij passende overschotten- en tekortenregeling en een regeling die tevens voldoet aan aangekondigde toekomstige wet- en regelgeving. Indien de aangekondigde overheidsmaatregelen zich materialiseren zullen KLM en werknemersorganisaties in overleg treden om een oplossing te vinden voor de ontstane situatie.

*t.a.v. Cabinepersoneel*

#### **14. Loongebouw en middelloonregeling**

Partijen zullen voor 1 januari 2014, in het verlengde van de afspraak gemaakt rond de pensioenregeling 2008, in het kader van de Transform 2015 doelstelling, een nieuw loongebouw overeenkomen voor nieuw personeel. In dit verband kunnen afspraken worden gemaakt over de volgende onderwerpen:

- Lengte en hoogte van de salarisschalen
- Afschaffen van de leeftijdstoelage
- Promotiesystematiek en de hoogte daarvan
- Systematiek jaarlijkse verhoging
- Conditie waaronder de introductie van de middelloonregeling plaatsvindt.

Vooruitlopend op de te maken afspraken, worden per direct voor nieuw in dienst te treden personeel de twee onderste salarisstappen van de KLM CA vervangen door de eerste vier salarisstappen van de CA2 van KLC aangevuld met een nieuwe vijfde trede.

Partijen komen overeen dat het nieuwe loongebouw en de introductie van de afspraak over pensioen zullen leiden tot een structurele verlaging van de arbeidskosten.

Tevens maken partijen afspraken over een toekomst bestendige pensioenregeling met een daarbij passende overschotten- en tekortenregeling. De nieuwe regeling zal voldoen aan (aangekondigde toekomstige) wet- en regelgeving.

Indien partijen voor 1 januari 2014 geen overeenstemming hebben bereikt over bovenstaande, zal KLM met ingang van 1 januari 2014 overgaan tot het door KLC laten uitvoeren van de B737 cabineproductie. Alle eventueel gemaakte afspraken en/of aanpassingen aan het loongebouw (salarisstappen KLC), zullen dan worden teruggedraaid.

Indien partijen wel overeenstemming bereiken, spreken partijen af dat KLM indien zij alsnog over wil gaan tot het door KLC cabinepersoneel laten uitvoeren van de B737 productie, dit alleen in overeenstemming met werknemersorganisaties te zullen doen.

#### **15. Internetvergoeding**

De huidige internetvergoeding zal per de eerste van de maand volgend op ondertekening van het protocol ondergebracht worden in de sundries in de vorm van een 16% opslag.

## **16. Arbeidsongeschiktheidsuitkering bij zwangerschap**

Indien wettelijk toegestaan, zal een derde optie worden toegevoegd voor de zwangere CA zodat de zwangere CA ervoor kan kiezen om, met ontvangst van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, vrijgesteld te worden van werk.

*t.a.v. Vliegers*

## **17. Piekafvlakking (Limited Cycle uitbreiden)**

KLM en de VNV passen punt 7.5 bijlage 5A/C aan en voeren een regeling in welke piekproductie binnen het KLM netwerk in de zomer op Europa opvangt. Ingangsdatum: 1 januari 2013.

### *Limited cycle Bijlage 5A*

(1) KLM kan in afwijking van het gestelde in punt 7.5 bijlage 5A bij de vlieger tot een maximum van 3 indelingscycli per kalenderjaar een extra werkdag indelen. Deze indelingscycli vallen geheel of gedeeltelijk in de zomerperiode, welke loopt van 1 april tot 1 november. Ten aanzien van deze indelingscycli gelden de restricties alsmede de gebroken verlof correcties zoals weergegeven in bijlage 5A en punt 10.1 en hoofdstuk 11 van bijlage 5A, waarbij alleen het aantal werkdagen met 1 verhoogd wordt, het reisverlof met 1 verlaagd en de waarderingpunten met 105 verhoogd.

(2) Voor een gelijk aantal indelingscycli als waarvoor bij (1) een extra werkdag wordt ingedeeld in de zomerperiode, zullen in de winterperiode indelingscycli worden ingedeeld met een extra dag reisverlof. Ten aanzien van deze indelingscycli gelden de restricties alsmede de gebroken verlof correcties zoals weergegeven in bijlage 5A en punt 10.1 en hoofdstuk 11 van bijlage 5A, waarbij alleen het aantal werkdagen met 1 verlaagd wordt, het reisverlof met 1 verhoogd en de waarderingpunten met 105 verlaagd.

(3) KLM zal voor 1 februari van ieder jaar bekend maken voor hoeveel en welke indelingscycli gebruik wordt gemaakt van de in (1) omschreven aanpassingen en voor 1 september ieder jaar voor de in (2) omschreven aanpassingen. Deze aangepaste indelingscycli gelden voor de gehele divisie, worden niet individueel gecorrigeerd en zullen zichtbaar worden gemaakt in het indelings- en verzoekensysteem alsmede op het rooster.

(4) Het aantal 5-daagse trips wordt gemaximeerd tot 1 per indelingscyclus. (punt 3.11, 10.1 en hoofdstuk 11 bijlage 5A)

### *Limited cycle Bijlage 5C*

(1) KLC kan in afwijking van het gestelde in punt 7.5 bijlage 5C bij de vlieger tot een maximum van 3 indelingscycli per kalenderjaar een extra werkdag indelen. Deze indelingscycli vallen geheel of gedeeltelijk in de zomerperiode, welke loopt van 1 april tot 1 november. Ten aanzien van deze indelingscycli gelden de restricties alsmede de gebroken verlof correcties zoals weergegeven in bijlage 5C en punt 10.1 en hoofdstuk 11 van bijlage 5C, waarbij alleen het aantal werkdagen met 1 verhoogd wordt, het reisverlof met 1 verlaagd en de waarderingpunten met 50 verhoogd.

(2) Voor een gelijk aantal indelingscycli als waarvoor bij (1) een extra werkdag wordt ingedeeld in de zomerperiode, zullen in de winterperiode indelingscycli worden ingedeeld met een extra dag reisverlof. Ten aanzien van deze indelingscycli gelden de restricties alsmede de gebroken verlof correcties zoals weergegeven in bijlage 5C en punt 10.1 en hoofdstuk 11 van bijlage 5C, waarbij alleen het aantal werkdagen met 1 verlaagd wordt, het reisverlof met 1 verhoogd en de waarderingpunten met 50 verlaagd.

(3) KLC zal voor 1 februari van ieder jaar bekend maken bij hoeveel en welke indelingscycli gebruik wordt gemaakt van de in (1) omschreven aanpassingen en voor 1 september ieder jaar voor de in (2) omschreven aanpassingen. Deze aangepaste indelingscycli gelden voor de gehele divisie, worden niet individueel gecorrigeerd en zullen zichtbaar worden gemaakt in het indelings- en verzoekensysteem alsmede op het rooster.

(4) Het aantal 5-daagse trips wordt gemaximeerd tot 1 per indelingscyclus. (punt 3.11, 10.1 en hoofdstuk 11 bijlage 5C)

## **18. KLC: Interbids**

Ten aanzien van een grotere invloed op en inzicht in de indeling zal KLC een vernieuwde verzoeken- en indelingssystematiek en interface (Interbids) invoeren bij KLC, welke zoveel als mogelijk gelijk is aan die op de B737/bijlage 5A. Invoering en live-gang zal uiterlijk plaatsvinden met ingang van winterdienstregeling 2013. De VNV zal worden betrokken bij deze implementatie.

## **19. Herberekeningssystematiek ICA**

Per ingang zomerdienstregeling 2013 zal het verschil dat wordt verwerkt op de rekening courant niet bestaan uit hele dagen, maar zal de uitkomst worden bepaald volgens onderstaande staffel.

Daarnaast zal in 2013 tussen KLM en de VNV overleg worden gevoerd over hoe het systeem van herberekenen eventueel te automatiseren. Hierbij zal de methodiek met onderstaande staffel het uitgangspunt vormen voor een eventuele kostenneutrale overgaan naar automatisch herberekenen, waarbij het daadwerkelijk op de tellers bijgeschreven totaal volume als bovengrens zal gelden voor een eventuele automatische bijschrijving van de herberekeningspremie. De herberekeningspremie in relatie tot de overschrijding wordt dan mogelijk bijgesteld. (Bijlage 5 punt 7.9 (1)).

Deze aanpassingen zullen geen negatief effect hebben op de door KLM aan te leveren van schema's en omlopen die een realistische afspiegeling van de werkelijkheid dienen te zijn.

De VNV zal dit proces nauwlettend monitoren en kan dit delegeren aan Groepscommissie 32.

Afwijking	Oude aantal dagen	Nieuwe aantal
Negatief t/m 0	0	0
0,1 t/m 0,5	1	0,5
0,6	1	0,6
0,7	1	0,7
0,8	1	0,8
0,9	1	0,9
1,0	1	1,0
1,1 t/m 1,5	2	1,5
1,6	2	1,6
1,7	2	1,7
Etc		

## **20. Flexibilisering ICA afmeldtijd**

In bijlage 5 punt 7.12 wordt per 1 mei 2013 het moment waarop premiering plaatsvindt, wanneer een vlieger zich had moeten afmelden voor 06:00 LT AMS maar als gevolg van de vluchtuitvoering afmeldt om of na 06:00 LT, opgeschoven naar 06:45 LT.

## **21. Aanpassing Regeling Vliegersloopbaan**

KLM en de VNV spreken af invulling te geven aan het voorwaardelijk maken met ingangsdatum 1 juli 2013 van het vervuld hebben van de functie van gezagvoerder in Blok II, III of IV bij KLM/KLC, alvorens omgeschoold te kunnen worden naar een gezagvoerdersfunctie in blok I (IA& IB). Voor vliegers die reeds een functie uitoefenen in blok I geldt deze voorwaarde niet. Voor vliegers die reeds een functie uitoefenen in blok IV op ingangsdatum 1 juli 2013 geldt deze voorwaarde niet.

Bovenstaande gaat er vanuit dat het eventuele ongewenste neveneffect van passeren als bedoeld in bijlage 6 van de cao op basis van deze aanpassing RVL zoveel mogelijk wordt voorkomen. Partijen zijn het eens dat dit in de basis onwenselijk is voor zover ingegeven door onvrijwillige keuzes. Op het moment dat zich bijvoorbeeld wijzigingen in vlootsamenstelling of groei/krimp patronen voordoen die bovenstaande ontoereikend maken ter voorkoming van het ongewenst passeren zullen partijen in overleg treden.

## **22. Promotie tweede officier naar gezagvoerder E190 of Fokker 70/100 (punt 4.11 van Bijlage 6)**

De bestaande regeling wordt per 1 juli 2013 als volgt aangepast:

Bij de promotie van een vlieger die binnen de KLM nog geen andere functie dan die van tweede officier heeft uitgeoefend naar de functie van gezagvoerder F70/100 of gezagvoerder E190 wordt een zogenaamde type exposure period in acht genomen van 12 maanden gerekend vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarin de Route-Training als eerste officier op het betreffende type succesvol is beëindigd. De vlieger wordt in deze type exposure period tewerkgesteld als eerste officier op het betreffende type.

Direct na afloop van de type exposure period vangt de omscholing van de vlieger naar de functie van gezagvoerder op het betreffende type aan.

Bindingstermijn geschiedt conform de in de CAO vastgelegde bepalingen als ware de vlieger rechtstreeks opgeleid tot gezagvoerder. Betaling geschiedt gedurende de type exposure period tot het moment waarop de omscholing naar gezagvoerder aanvangt als ware de vlieger nog tweede officier.

### **23. Werkwijze Groepspartners**

KLM en VNV spreken af het lopende protocol "Protocol codeshare Transavia" (AMS/GG.12.014) structureel in te voeren en uit te breiden. Deze uitbreiding zal als volgt worden ingevuld:

#### *Unieke bestemmingen*

- De KLM-code kan uitsluitend worden gevoerd op 27 unieke HV-bestemmingen.
- Het maximaal aantal vluchten met KLM-code per unieke bestemming bedraagt 3 retourvluchten per dag.
- Het aantal vluchten met KLM-code op unieke bestemmingen bedraagt gezamenlijk maximaal 285 retourvluchten per week.
- Een retourvlucht waarbij op één stretch de KLM-code wordt gevoerd, zal in deze worden beschouwd als een retourvlucht.
- Een 'unieke bestemming' is een bestemming (luchthaven, stad of catchment area) welke niet door KLM bediend wordt of is bediend in de voorgaande drie volle IATA-jaren. Of een bestemming in de KLM-catchment area ligt, zal op voorhand in overleg tussen KLM en de VNV worden bepaald waarbij het uitgangspunt zal zijn dat de codeshare niet ten koste gaat van KLM productie.
- De eerste 12 bestemmingen met KLM-code zijn gelijk aan de bestemmingen uit de initiële proef (Malaga, Valencia, Alicante, Napoli, Pisa, Faro, Marrakech, Las Palmas, Palma de Mallorca, Ibiza, Sevilla en Tenerife). De overige 15 bestemmingen zullen in het netwerkoverleg met de VNV op voorhand worden gedeeld. Deze zullen tenminste voldoen aan de definitie van 'unieke bestemming'.

#### *Niet-unieke bestemmingen*

- Voor de niet-unieke bestemmingen Lissabon, Madrid en Barcelona kan op 1 stretch per dag de KLM-code op vluchten van Transavia worden gevoerd.
- Een tweede stretch met KLM-code per dag op een niet-unieke bestemming is alleen in overleg mogelijk op bestemmingsniveau. Uitgangspunt is dat de codeshare niet ten koste gaat van KLM productie.

#### *Overige bepalingen*

- KLM zal geen vluchten of frequenties terugnemen als gevolg van deze codeshare.
- Het gebruik van de KLM-code op Transavia vluchten is uitsluitend mogelijk ter facilitering van transferpassagiers op Schiphol.
- Indien de feeder-to-loss verhouding op 1 of meer codeshare-vluchten de ratio van 6:1 bereikt, berekend als ware de vlucht door KLM (of KLC) uitgevoerd, zal KLM de(ze) vlucht(en) zelf gaan uitvoeren, of de KLM-code wordt van de(ze) Transavia vlucht(en) verwijderd. Op het moment dat een unieke bestemming 'niet-uniek' wordt, omdat KLM de bestemming (luchthaven, stad, catchment area) ook gaat bedienen, kan Transavia op de reeds bestaande vluchten op die bestemming de kl-code blijven voeren met inachtneming van het gestelde over de feeder-to-loss verhouding. Het maximale aantal unieke en niet-unieke bestemmingen zal gezamenlijk niet meer dan 30 bedragen tenzij in overleg anders wordt bepaald.
- KLM zal de VNV per seizoen inzicht geven in de resultaten van de codeshare. Dit betreft onder meer opgave van aantal overstappende passagiers, de business ratio van bestemmingen en overige ontwikkelingen.

## **24. Zwangerschapsregeling**

Naar aanleiding van veranderde wet- en regelgeving zal voor de vlieger ten aanzien van de regeling bij zwangerschap (bijlage 20) in het tweede trimester het volgende gelden (AMS/GG.11.115, exclusief opmerking vliegreuren bijlage 5C).

Tewerkgesteld onder bijlage 5: De vlieger verricht passende grondwerkzaamheden conform het bepaalde in het Aanhangsel bij deze Bijlage, dan wel wordt haar desgewenst non-activiteit verleend conform het bepaalde in art. 9.3.(2). De non-activiteit die aan de vlieger wordt verleend ten gevolge van zwangerschap heeft geen invloed op de bepaling van de plaats van de vlieger op de senioriteitslijst conform bijlage 6 2.3 (1) d.

Tewerkgesteld onder bijlage 5A en 5C: Naast de in punt (a) aangegeven mogelijkheden heeft de vlieger tevens de mogelijkheid desgewenst haar eigen werkzaamheden voort te zetten, met dien verstande dat in de betreffende periode niet meer dan 200 vliegreuren mogen worden gemaakt.

*Op basis van de huidige wetenschappelijke inzichten zijn, vanuit een oogpunt van gezondheidsrisico's voor zwangere vlieger en ongeboren vrucht als gevolg van kosmische straling, maximaal 200 vliegreuren (van take-off tot touch down) na melding van de zwangerschap toelaatbaar.*

In bijlage 6 2.3 (1) d., zwangerschap toevoegen aan uitzonderingen waarvoor opschuiven senioriteit niet geldt.

## **25. Pensioen**

Partijen zullen de komende periode benutten om invulling te geven aan een toekomstbestendige pensioenregeling, waarbij de nieuwe regeling zal voldoen aan de (aangekondigde toekomstige) wet- en regelgeving. Indien de aangekondigde overheidsmaatregelen zich materialiseren zullen KLM en VNV in overleg treden om een oplossing te vinden voor de ontstane situatie.

## **26. Loss of License (LoL)**

KLM en de VNV zijn een regeling overeengekomen langs de in het overleg aangegeven randvoorwaarden (KLM geen risicodrager en KLM niet verantwoordelijk voor schadebeoordelingen) om het voor de VNV mogelijk te maken een Loss of License-uitkering bij beroepsongeschiktheid voor VNV-leden vallend onder de cao voor KLM-vliegers mogelijk te maken. Dit zal worden vormgegeven middels een VNV-beheerfonds waarin in ieder geval de VNV zitting zal hebben. Partijen zullen zich ervoor inspannen om deze LoL-regeling uiterlijk 1 oktober 2013 gereed te hebben.

Bij de totstandkoming van een Loss of License-regeling zal bijlage 7 art 2(f) komen te vervallen. De uitgangspunten met betrekking tot het oprichten van een beheerfonds en de Loss of License regeling worden hieronder kort samengevat.

Ingangsdatum beheerfonds

Ingangsdatum voor financiering van het beheerfonds is datum 1 januari 2013.

Financiering beheerfonds

De jaarlijkse bijdrage van KLM zal zijn 2,68 promille van het aantal FTE's van het korps per jaar (peildatum 1 januari van ieder jaar) maal de VNV-organisatiegraad voor KLM-vliegers op 1 januari 2013 [0,97] maal een netto uitkering van 200.000 euro, geïndexeerd met KLM-vlieger cao-loonrondes.

Betaling van deze bijdrage van KLM zal geschieden vooraf per 1 januari van ieder jaar. De eerste betaling van de bijdrage van KLM zal plaatsvinden zodra een rechtsgeldig beheerfonds is opgericht. Het streven is de bruto bijdrage van KLM aan het fonds zoveel als mogelijk te beperken binnen de vigerende fiscale wet- en regelgeving, daarmee is de vormgeving nog onderwerp van onderzoek.

De bijdrage van de individuele VNV-leden, vallend onder de cao voor KLM-vliegers, zal een netto bijdrage in euro's per maand bedragen. Deze netto bijdrage wordt door de VNV vastgesteld en zal door KLM worden ingehouden op het netto salaris. Deelname van de VNV-leden vallend onder de cao voor KLM vliegers aan de Loss of License regeling is verplicht

Uitkering door beheerfonds

Het beheerfonds zal in het geval een deelnemer, die voldoet aan de door het beheerfonds nader te bepalen criteria, aanspraak heeft op een Loss of License uitkering, deze netto uitkeren.

Tekorten- en overschottenregeling

Uitgaand van de randvoorwaarde dat KLM geheel niet risicodragend wil zijn, betekent dit auto-

matisch dat de VNV-leden vallend onder de cao voor KLM vliegers risicodragend zullen zijn en daarmee zelf zorg moeten dragen voor een tekorten- en overschottenregeling.

## **27. Deeltijd in blokken**

KLM en de VNV zullen in overleg een deeltijdvariant overeenkomen waarin deeltijd in blokken kan worden opgenomen. Uitgangspunt hierbij is een doorlopende en voorspelbare regeling, waarbij efficiencyverlies zo veel als mogelijk zal worden beperkt. Implementatie zal plaatsvinden uiterlijk eind oktober 2013 (ingang winterdienst '13/'14).

## **28. Maintenance Control Approval (MCA/Mfc)**

Partijen spreken af dat KLM en KLC de lopende proef MCA en Mfc per 1 mei 2013 structureel invoeren

*t.a.v. Cabinepersoneel en Vliegers*

## **29. Vereenvoudiging koffer-/tasverstrekkingen**

Partijen spreken af dat de grote en kleine koffer zullen worden vervangen door één type grote koffer. Daarnaast zullen de reistas en de handtas worden afgeschaft. Ingangsdatum: 1 januari 2013.

*Overig*

## **30. Variabele beloning en eindejaarsuitkering**

### **a. Winstafhankelijke variabele beloning**

Partijen zijn de volgende nieuwe winstafhankelijke variabele beloning overeengekomen:

- De nieuwe regeling zal ingaan per 1 januari 2015 waardoor het eerste boekjaar waarover de winstdeling berekend wordt het jaar 2015 zal zijn.
- Deze winstdelingsregeling wordt ook berekend over de suppletie van ex-Martinair-personeel. (Derhalve vindt uitkering plaats over het KLM-salaris plus suppletie.)
- Winstdeling vindt plaats op basis van onderstaande winstdelingstabel via lineaire interpolatie.
- Onder COI wordt verstaan het current operating income van de KLM-groep, exclusief de COI van Transavia, over enig geheel boekjaar (inclusief IFRS pensioenasset) conform de thans, d.d. van ondertekening van het definitieve cao protocol, geldende boekhoudkundige regels en goedgekeurd door de externe accountant.
- Onder omzet wordt verstaan de KLM-groeps omzet exclusief Transavia omzet conform de thans, d.d. van ondertekening van het definitieve cao protocol, geldende boekhoudkundige regels en goedgekeurd door de externe accountant.
- De uitkering uit hoofde van deze winstdelingsregeling vindt plaats aan alle op 31 december van enig jaar in dienst zijnde KLM-medewerkers en wordt berekend over 12 maal het op 31 december van enig jaar geldende maandsalaris c.q. ziekgeld of uitkering volgens bijlage 7 van het jaar waarover de winstuitkering plaatsvindt. De uitkering is niet pensioengevend. Uitbetaling vindt plaats in april van het daarop volgende boekjaar.
- In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst, non-activiteitsperioden of overgang naar een andere productiefactor in de periode van 1 januari t/m 31 december van het jaar waarover de winstdelingsuitkering wordt bepaald, wordt de winstdelingsuitkering naar rato berekend en uitbetaald op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren danwel naar rato van het deeltijd percentage.
- Bij uitdiensttreding (anders dan door overlijden of pensionering) geldt voorts dat een winstdelingsuitkering slechts wordt toegekend indien de medewerker in de referentieperiode gedurende tenminste 3 maanden in actieve dienst is geweest.

### Winstdelingstabel

*(Operating margin, zijnde de COI over een geheel boekjaar uitgedrukt als percentage van de jaaromzet, versus uitkering)*



Operating Margin (%)	Uitkering (%)
t/m 3.7	0.00
4.2	0.50
4.8	1.00
5.3	1.50
5.8	2.25
6.3	3.00
6.9	3.75
7.4	4.50
7.9	5.50
> 8.5	6.50

b. Eindejaarsuitkering

*Eindejaarsuitkering Vliegers, Cabine & Grond (A&T)*

- Vanaf 1 januari 2013 vervalt het variabele deel van de eindejaarsuitkering voor iedere huidige en nieuw aan te nemen werknemer. Vanaf dan geldt de vaste eindejaarsuitkering van totaal 8,33% voor alle werknemers.
- I.o.m. werknemersorganisaties van grond en cabine wordt nog onderzocht of medewerkers de keuzemogelijkheid van variabilisering kunnen behouden in plaats van bovenstaande (vorige gedachte streepje).

*Eindejaarsuitkering Vliegers 2015*

- In het jaar 2015 geldt voor alle vliegers eenmalig dat de eindejaarsuitkering 4,33% bedraagt. Het gedeelte van 4% vervalt dat jaar eenmalig.
- Voor 2016 en verder geldt onverminderd voor alle vliegers (huidig en nieuw aan te nemen) een vaste eindejaarsuitkering van 8,33%.

*Winstafhankelijke variabele beloning MSG*

- Onderzocht zal worden op welke wijze deze regeling toegepast zal worden voor de MSG populatie.

**31. Overige maatregelen**

Naast bovenstaande maatregelen zijn de volgende maatregelen genomen in het kader van Transform 2015 die een effect hebben op de reductie van de arbeidskosten, te weten:

- 1) Het reduceren van het aantal FTE's binnen het Grond domein (daar waar relevant op basis van relevante wetgeving zoals de WOR)
- 2) Het tekort aan FTE's vanuit het Ringvaart Akkoord (als bepaald in "Protocol Uitwerking en Afwijking van Ringvaart Akkoord" AMS/GG.12.054).
- 3) De besparing als gevolg van de regling uitfasering MD11 (als bepaald in "Protocol Uitwerking en Afwijking van Ringvaart Akkoord" AMS/GG.12.054).

**32. Diversen**

Naast bovenstaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken wordt met de onderstaande maatregelen een in het kader van Transform 2015 een bijdrage geleverd:

- B747 cockpit densificatie (vliegers, ref. AMS/GG.12.124)
- Uitbouw coatroom 737 (cabine)

Aldus overeengekomen op 14 december 2012 en ondertekend op xxxxx

**CNV Vakmensen:**

**Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:**

**De Unie:**

**FNV Bondgenoten:**

**Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:**

**Vereniging van Hoger KLM-personeel:**

**Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel:**

**Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers:**

*Bijlagen*

1. Tussentijds protocol cao 2011 (AMS/GG.11.123)
2. Roosterconvenant (AMS/GG.12.125 d.d. 12 dec. 2012)
3. Mobiliteitsafspraken CAO 2012 (AMS/GG.12.079 d.d. 12 dec. 2012)
4. Protocol Second Hub-pakket tewerkstelling in Frankrijk' (d.d. 12 dec 2012)