

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"> • EUR/KLC Cockpit only: aantal dagen geboorteverlof, gedifferentieerd naar tewerkstellingspercentage*, waarbij staffel bestaat uit de volgende dagen: <ul style="list-style-type: none"> ○ 100% en 90%: 4 dagen, ○ 80% en 67%: 3 dagen, ○ 50%: 2 dagen. <p>(vanwege roostersystematiek bij Cabine en ICA Cockpit blijft het aantal dagen daar ongewijzigd = 5 dagen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><i>*) Uitgaande van '16 om 12' methodiek, ingevoerd per 12 augustus 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • 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. • 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. • Cockpit en Cabine: de UWV-uitkering gedurende het aanvullende geboorteverlof wordt niet meegenomen in de vaststelling van de vakantie- en de eindejaarsuitkering.

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.