

Principe-akkoord Cabine cao 2016-2019

Overwegingen:

- Onderstaande afspraken zijn gemaakt in het kader van Perform 2020.
- Partijen erkennen de noodzaak tot investeren in de toekomst van KLM. De bijdrage die het cabinepersoneel hieraan levert, zal ten goede komen aan de investering in de KLM-vloot en daarmee aan het voortbestaan van KLM in het algemeen en aan het behoud en de groei van werkgelegenheid voor het cabinepersoneel in het bijzonder.
- De afspraken betreffen een onderling samenhangend en gebalanceerd pakket aan maatregelen, waarmee:
 - enerzijds recht wordt gedaan aan de noodzaak tot investeren in KLM t.b.v. het voortbestaan en de groei van KLM en daarmee t.b.v. het behoud en de groei van de werkgelegenheid binnen KLM, en
 - anderzijds recht wordt gedaan aan het belang van loopbaanperspectief met de daarbij behorende functies (CA53/CA52, (A)P en SP) voor het cabinepersoneel en de wijze waarop het cabinepersoneel wordt tewerkgesteld.
 - partijen onderschrijven dat het werken in de cabine een vak is. Cabinepersoneel is van groot belang voor de veiligheid en is bepalend voor de service en de beleving van de klant aan boord.

In dit kader zijn partijen de volgende afspraken overeengekomen.

I. Looptijd

De cao treedt in werking op 1 april 2016 en eindigt op 1 juni 2019.

II. Besteedbaar inkomen

1. Salarisverhoging

Per 1 januari 2018, per 1 november 2018 en per 1 februari 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met resp. 1% met een minimumverhoging van €50 bruto per maand bij een fulltime dienstverband, 1,5% en 1%. Deze procentuele verhogingen (1%, 1,5% en 1%) zijn kostencompenserend.

Per dezelfde data worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met resp. 1% (exclusief de bodem van €50), 1,5% en 1% verhoogd:

- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- cursustoelage aspirant cabinepersoneel;
- tegemoetkoming studiekosten;
- bijdrage voor het crewvervoer;
- leeftijdstoelage (m.u.v de verhoging per 1 januari 2018);
- promotieschalen.

2. Verbeterde winstdelingsregeling

Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 komt de navolgende 'verbeterde winstdelingsregeling' in de plaats van de 'winstafhankelijke variabele beloning', zoals overeengekomen in het protocol 'cao's 2011-2014'.

Aan de werknemer wordt jaarlijks een winstafhankelijke variabele beloning toegekend op basis van onderstaande winstdelingstabel via lineaire interpolatie. De uitkering uit hoofde van deze winstdelingsregeling vindt plaats aan alle op 31 december van enig jaar in dienst zijnde KLM-werknemers en wordt berekend over de feitelijk ontvangen bruto maandsalarissen c.q. ziekengeld of uitkering volgens bijlage 7 van het jaar waarover de winstuitkering plaatsvindt (referentieperiode). De uitkering is niet pensioengevend. Uitbetaling vindt naar keuze KLM volledig of deels plaats als een separaat netto bedrag o.b.v. de bruto uitkering in april van het volgende boekjaar. Het netto bedrag wordt bepaald door het bruto bedrag te verminderen met de heffing bijzonder tarief (volgens de regels belastingdienst).

Alleen werknemers die als gevolg van pensionering of overlijden per 31 december van het betreffende boekjaar geen dienstverband hebben, ontvangen de winstuitkering berekend over de feitelijk ontvangen maandsalarissen in het betreffende boekjaar.

Deze winstdelingsregeling wordt ook berekend over de suppletie van ex-Martinair personeel.

Winstdelingstabel voor boekjaar 2016 en 2017

Operating margin t/m 3,7%: Uitkering 0%

Operating margin van 3,7 tot 11,3%: Uitkering lineair van 0 tot 20%

Operating margin >11,3%: Uitkering 20%

Operating margin, zijnde het Current Operating Income (COI) van de KLM-groep (exclusief Transavia), over een geheel boekjaar, uitgedrukt als percentage van de jaaromzet van de KLM-groep (exclusief Transavia).

Winstdelingstabel voor boekjaar 2018 en verder

Voor boekjaar 2018 en verder zal de winstdelingstabel worden herberekend aan de hand van de nieuwe IFRS boekhoudregels. Dit zodanig dat de impact van deze nieuwe regels op de hoogte van de Operating margin (zowel op omzet en operating income), zal worden geneutraliseerd. Een en ander onder voorbehoud dat dezelfde afspraak gemaakt wordt voor het grond- en het vliegerdomein.

Het verschil tussen de 'verbeterde winstdelingsregeling 2016' en de reeds uitgekeerde 'winstafhankelijke variabele beloning 2016' zal worden uitgekeerd met het salaris van de eerst mogelijke maand na effectuering van dit cao-akkoord. Om het verschil te bepalen zal de rekensystematiek worden gehanteerd, zoals die in het kader van de 'winstafhankelijke variabele beloning 2016' is toegepast.

3. Herintredende seizoen-CA's

Partijen komen overeen dat de winstdelingsregeling ingevolge punt 2 tevens zal worden toegekend aan ex seizoen-CA's, die tenminste drie maanden als seizoen-CA hebben gevlogen en in het jaar volgend op hun seizoens-inzet in reguliere dienst (dit kan een contract voor bepaalde en/of onbepaalde tijd zijn) komen. Indien dit het geval is, ontvangen zij na hun reguliere indiensttreding alsnog een winstuitkering en wel pro rata over de periode dat de seizoens-inzet heeft geduurd. Uitbetaling vindt plaats de eerstvolgende maand na reguliere indiensttreding, tenzij reguliere indiensttreding plaatsvindt tussen januari en april. In dat geval vindt uitbetaling plaats in april.

Deze specifieke afspraak geldt met terugwerkende kracht vanaf 2016. Hiermee wordt de discussie over de winstafhankelijke variabele beloning over het jaar 2016 voor de seizoen-CA's 2016 beslecht.

4. **Disclaimer**

Indien in de andere domeinen over de periode van 1 januari 2018 tot 1 juni 2019 een hogere structurele loonsverhoging dan 3,5% wordt overeengekomen zonder dat daar extra productiviteitsverhogende afspraken tegenover staan, zal dit ook voor het cabinepersoneel gaan gelden.

III. **Duurzame inzetbaarheid en terugdringen arbeidsverzuim**

1. **Permanente regeling deeltijd voor pensioen**

Om medewerkers in staat te stellen richting hun pensioenleeftijd minder te gaan werken, wordt hen de mogelijkheid geboden om maximaal 10 jaar voor ingang van de AOW-leeftijd met een lager contractpercentage en bijbehorend salaris te werken met behoud van pensioenopbouw dat gelijk is aan het oorspronkelijke contractpercentage. Van deze regeling kan maximaal 10 jaar gebruik worden gemaakt. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met pensioen te gaan. Hierdoor ontstaat er, onder gelijkblijvende productiebehoefte, nieuwe reguliere in- en doorstroom niet zijnde seizoen CA's.

Deze regeling staat open voor werknemers die de 3 jaar hieraan voorafgaand 100, 80 of 67% hebben gewerkt. Voor werknemers met een contractpercentage van 50% staat deze mogelijkheid niet open.

Dit betekent dat deze werknemers de mogelijkheid krijgen om op enig moment in hun loopbaan minder werken met bijbehorend contractpercentage, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het eerdere contractpercentage (conform onderstaande tabel).

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	80%	100%
80%	67%	67%	80%
67%	50%	50%	67%

NB: Waar 67% wordt gebruikt is het feitelijke percentage 66 2/3%.

Als AOW-leeftijd geldt de leeftijd die van toepassing is voor de betreffende werknemer zoals die door de overheid is vastgesteld (thans 67 jaar en 3 maanden). Mocht de AOW-leeftijd tijdens het gebruik van de regeling aangepast worden, dan wordt de nieuwe AOW-leeftijd als einddatum van de regeling gehanteerd, behoudens fiscale regels. Indien deze regeling onverhoopt op onderdelen of in zijn geheel fiscaal niet meer mogelijk zou zijn, dan zullen partijen in overleg treden om tot oplossingen te komen.

2. **Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen**

Partijen spreken voorts af, dat werknemers die op 1 januari 2018 10 jaar of minder van hun AOW-leeftijd verwijderd zijn (op dit moment: 57 jaar en 3 maanden of ouder), gebruik kunnen maken van een tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen. Van deze regeling kan maximaal 3 jaar gebruik worden gemaakt. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met pensioen te gaan. Hierdoor ontstaat er, onder gelijkblijvende productiebehoefte, nieuwe reguliere in- en doorstroom niet zijnde seizoen CA's.

Deze regeling staat open voor werknemers die de 3 jaar hieraan voorafgaand 100, 80 of 67% hebben gewerkt. Voor werknemers met een contractpercentage van 50% staat deze mogelijkheid niet open.

Dit betekent dat deze werknemers (die op 1 januari 2018 10 jaar of minder van hun AOW-leeftijd verwijderd zijn) vanaf 1 januari 2018 de mogelijkheid krijgen om op enig moment in hun loopbaan minder te werken onder gedeeltelijk behoud van loon (in de vorm van een toeslag), waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het eerdere contractpercentage (conform onderstaande tabel). Indien hiervoor wordt gekozen vervalt voor betrokkene de 'Extra vrije tijd voor oudere werknemers' (Bijlage 4A) en worden zijn jaarlijkse vakantierechten met 2 kalenderdagen teruggebracht. Na gebruikmaking van deze regeling geldt de verplichting om aansluitend met (vroeg)pensioen te gaan.

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	90%	100%
80%	67%	75%	80%
67%	50%	55%	67%

NB: Waar 67% wordt gebruikt is het feitelijke percentage 66 2/3%.

3. Duurzame inzetbaarheid en verlaging arbeidsverzuim

Partijen delen het beeld dat naast deze afspraken over verlaging van contractpercentage en bestaande instrumenten, er mogelijk andere maatregelen zijn om vliegen tot aan normpensioenleeftijd in volledig (100%) contractpercentage beter te faciliteren en het arbeidsverzuim te verlagen. In werkgroepverband bestaande uit vertegenwoordigers van arbeidsvoorwaardelijk overleg zullen mogelijkheden worden onderzocht en in nauw overleg met de medezeggenschap voorstellen worden geformuleerd, die tevens zullen bijdragen aan een structurele daling van het arbeidsverzuim. Uiteindelijke besluitvorming zal in het arbeidsvoorwaardelijk overleg plaatsvinden.

4. Loopbaan oriëntatie

Werknemers wordt de mogelijkheid geboden in een veilige omgeving en in vertrouwelijkheid een loopbaan oriëntatie te doen, die inzicht geeft in o.a. talenten, drijfveren en interesses ("wie ben ik", "wat kan ik", "wat wil ik"). Dit instrument kan worden aangewend om vroeg in de carrière bewuster loopbaankeuzes te maken binnen en buiten het cabine domein. KLM faciliteert de uitvoering hiervan, dit gebeurt op initiatief en in de tijd van de werknemer en is op vrijwillige basis. De werknemer is eigenaar van de uitkomsten en kan zelf besluiten om deze al dan niet te delen met de werkgever.

KLM zal zich inzetten om deze mogelijkheden concreet te verkennen (bijvoorbeeld door het inzetten van stages).

KLM zal de loopbaanscan financieren. Financiering van specifieke mobiliteitsinstrumenten zal op basis van maatwerk plaatsvinden, waarbij KLM redelijke verzoeken zal toekennen (bijvoorbeeld stages en opleidingen).

5. Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Partijen spreken af een mogelijk EVC-traject gezamenlijk te onderzoeken. Indien de uitkomst hiervan positief is, zal EVC als mobiliteitsinstrument op verzoek van de werknemer worden ingezet.

6. VVR

Ondanks dat de afspraken niet leiden tot boventaligheid, is KLM bereid om korpsbreed een vrijwillig vertrek bij KLM te faciliteren.

Hiertoe wordt het cabinepersoneel (1B, 2B, (A)P en SP) de mogelijkheid geboden om te opteren voor een Vrijwillige Vertrekregeling (VVR).

Deze VVR zal drie maanden na effectuering van dit akkoord voor 250 FTE in 2018 worden opengesteld en per januari 2019 voor nogmaals 250 FTE in 2019. Het aantal werknemers dat in aanmerking komt, wordt naar rato toebedeeld op basis van de uitkomst van het aantal FTE's per functiegroep/categorie vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal dienstjaren per functiegroep/categorie (1B, 2B, (A)P's en SP's). KLM bepaalt op welk(e) moment(en) en hoeveel medewerkers in aanmerking komen. Uitgaande van een FTE en gemiddeld aantal dienstjaren verhouding 1B/2B/(A)P/SP wordt de pro rata verdeling (gebaseerd op getallen januari 18): 70 FTE 1B, 90 FTE 2B, 50 FTE (A)P en 40 FTE SP.

De vergoeding wordt gebaseerd op het aantal dienstjaren op de peildatum en bedraagt 0,5 maandsalaris per dienstjaar voor de eerste tien dienstjaren en 1 maandsalaris per dienstjaar vanaf het elfde dienstjaar met een maximum van in totaal 12 maandsalarissen. Hierbij zal de hoogte van de vergoeding nooit meer bedragen dan 70% van de inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd. De wettelijke transitievergoeding is inbegrepen in deze vergoeding. Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren worden gedeeltes van jaren naar rato berekend, waarbij elke volle maand telt voor 1/12 deel van een dienstjaar.

Indien, per categorie, de belangstelling groter is dan het aantal beschikbare plaatsen, zal, wederom per categorie, de VVR worden toegekend in volgorde van anciënniteit (*degene met de meeste dienstjaren gaat voor*). Indien in een categorie ruimte overblijft, zal deze evenredig worden toegevoegd aan de andere categorieën.

Partijen zullen de overige voorwaarden, onder andere exacte definitie dienstjaren, maximale hoogte van vergoedingen in relatie tot pensioenopbouw en de mogelijkheid om de VVR te koppelen aan een dienstjaren criterium, nader uitwerken.

IV. Werkdruk- en werkdrukbeleving

1. Verhoging superjokerdagen

Partijen spreken af het aantal superjokerdagen op te hogen met twee naar vier per jaar per werknemer, waarmee de mogelijkheden voor werknemers om op voor hen belangrijke momenten gegarandeerd thuis te zijn worden vergroot. Naast de reguliere indeelregels zal als extra restrictie gelden dat er maximaal twee superjokerdagen aaneengesloten aanvraagbaar zijn.

2. Verschuiven zomer- naar winterverlof

De onlangs geaccordeerde pilot 'Verbetering vakantieregeling' maakt het mogelijk maximaal 8 dagen van het zomerverlof te verschuiven naar het winterverlof. Partijen spreken af een mogelijke verruiming van het aantal dagen dat verschoven kan worden van zomer naar winter mee te nemen in de evaluatie van deze pilot. KLM is hierbij bereid het aantal dagen te verhogen met als uitgangspunt dat tussen 2 JV periodes maximaal 1 jaar zit.

3. Zeggenschap en vereenvoudiging tellers

Partijen spreken af cabinepersoneel meer zeggenschap te geven over de inzet van tellerdagen middels het creëren van een minimaal aantal aanvraagbare tellerdagen per kalenderdag. KLM zal hiervoor capaciteit beschikbaar stellen, waarbij voorkomen dient te worden dat dit leidt tot verhoging van onbenutte productiecapaciteit (EVR).

Partijen onderzoeken de mogelijkheid om te komen tot een vereenvoudiging van tellers, waarbij het de intentie is om in een passende balans in hoofdlijnen tot 2 tellers te komen: één teller met dagen door KLM in te zetten en één teller met dagen die door de werknemer in te zetten zijn. JV gerelateerde dagen vallen hier buiten. Nadere uitwerking zal plaatsvinden in de terzake inmiddels geformeerde werkgroep.

4. Invoeren flexibel reisverlof

Partijen zijn bereid flexibel reisverlof te introduceren. Onder flexibel reisverlof wordt de mogelijkheid voor de werknemer verstaan om op eigen initiatief zichzelf eerder indeelbaar te maken en hiermee de balans werk/privé positief te beïnvloeden. Bij onbalans in de planning als gevolg hiervan (bijvoorbeeld wanneer tijdens Koningsdag veel collega's zich vrijspelen), zal KLM verzoeken tot het inleveren van flexibel reisverlof om eerder indeelbaar te zijn afwijzen. Dagen die worden ingeleverd worden bijgeschreven op de cs-teller. (NB: bij ingebruikname op de nieuwe individuele teller zoals beschreven in hoofdstuk IV, punt 3.)

5. Definitie 'Oud & Nieuw'

De definitie 'Oud & Nieuw' (Bijlage 5B, punt (2)e Indelingsverzoeken) wordt verruimd: aan- of afmelden van 31 december 15.00 uur tot en met 1 januari 23:59 uur LT Amsterdam (dus gehele dag 1 januari) geldt als gewerkt.

6. Losse opdrachten

In het kader van losse opdrachten (Bijlage 5, art. 2.5 en Bijlage 5A, art. 2.3) is KLM bereid om de losse opdracht 'visa (niet aan specifiek tijdstip gebonden)' als losse opdracht te laten vervallen en te compenseren met 0,5 cs-dag.

7. Deeltijd gemiddeld 50%, 75% en 90%

KLM is bereid te onderzoeken of het wettelijk en uitvoeringstechnisch mogelijk is om gemiddelde deeltijdpercentages van 50%, 75% en 90% mogelijk te maken. (Bijvoorbeeld 50%: een tewerkstelling van een half jaar 0% en een half jaar 100%.)

8. Vertraging en route

Indien een cabinelid als gevolg van vertraging op een buitenstation één of meer kalenderdagen later thuiskomt dan per indeling bekend was gemaakt, wordt per gemiste RV-dag een dag bijgeschreven op de CS-teller tenzij al een extra dag cyclustijd voortvloeit uit de cao, Bijlage 5 art. 1.26 en/of 6.5. De gemiste RV-dag wordt niet verrekend voor deeltijd. (NB: bij ingebruikname op de nieuwe individuele teller zoals beschreven in hoofdstuk IV, punt 3.)

9. Rust aan boord

Partijen spreken af dat de senior purser verantwoordelijk is voor het invullen en toekennen van rust aan boord.

In de planning van de tewerkstelling worden afhankelijk van de duur van de vlucht onderstaande rustperioden aan boord gegarandeerd.

De senior purser kent een rustperiode toe, waarbij het uitgangspunt de beschikbare tijd tussen de hoofdverstrekkingen gedeeld door twee is met een minimum zoals vermeld in de tabel Bijlage 5, punt 4(10). Bij het bepalen van de rustperiode wordt rekening gehouden met een kwartier tijd tussen de rusten en een kwartier tijd na de laatste rust.

Bloktijd	Minimum rustperiode aan boord
< 8 uur	geen minimum
8 – 9 uur	0:45 uur
9 – 10 uur	1:00 uur
10 – 11 ½ uur	1:30 uur
11 ½ - 12 ½ uur	2:00 uur
12 ½ - 13 ½ uur	2:35 uur
> 13 ½ uur	3:00 uur

NB: Op de huidige Airbus types wordt de cao-rust genoten op de HCCA-stoel. De HCCA stoel zal niet worden ingezet ten behoeve van wettelijke rust in het schema-ontwerp.

10. Horizontale rustgelegenheid nieuwe ICA-machines

Partijen komen overeen dat alle nieuwe ICA-machines zullen zijn uitgerust met een horizontale rustgelegenheid (dit betekent dat er geen HCCA-stoel meer noodzakelijk is).

11. Pilot week 3 en 4 bij ziekte

Partijen zullen gezamenlijk een pilot invullen waarbij bij ziekte alleen week 1 en 2 uit de indeling wordt gehaald in plaats van de huidige 4 weken.

V. Cabinebemanning samenstelling

1. Voor invoering van de nieuwe cabinebemanning samenstelling (CBS) is aanpassing van het product aan boord randvoorwaardelijk. Deze aanpassing zorgt voor een efficiëntere werkwijze. Partijen spreken af dat bij toekomstige productontwikkeling de efficiënte werkwijze en de beheersbaarheid van de werkdruk zekergesteld blijft. Partijen spreken voorts af een minimale rust in enkele brackets bloktijd vast te leggen in een tabel (zoals bedoeld in hoofdstuk IV, punt 9), waarbij de Senior Purser verantwoordelijk is voor de invulling. Dit geeft zekerheid over rust aan boord, als ook over de maximale doorlooptijd van het service-ontwerp.
2. Voor de huidige ICA-vliegtuigtypes wordt het aantal CA's in de M-class en de omvang van het werkgebied van de Purser vastgesteld volgens het volgende rekenmodel:
 - a. uitgaande van een CA/pax ratio van 1:52 wordt eerst het aantal CA's in de M-class bepaald door het totaal aantal M-class stoelen te delen door 52;
 - b. de omvang van het werkgebied van de Purser is vervolgens het aantal pax dat resteert uit deze som, met een maximum van 26. Bij een hoger aantal dan 26 komt er een CA53 bij.

NB: In geval van ziekte vanaf een buitenstation zal in eerste instantie worden geprobeerd om aan te vullen. Mocht dit niet lukken dan zal de vlucht gemotiveerd worden waarbij de Purser een werkgebied van maximaal 52 pax kan krijgen naast mogelijke compensatie voor de gehele cabinebemanning.

3. Uiterlijk met ingang van winterdienstregeling 2018 zal KLM de als gevolg van de CA/pax ratio van 1:52 noodzakelijke productaanpassingen hebben gerealiseerd om het gewenste niveau van serviceverlening aan de passagier te kunnen handhaven. Het aanpassen van de werkmethode in relatie tot het product zal conform regulier proces met de interne medezeggenschap worden vastgesteld.
4. De regeling 'Purser boven sterkte' bij voorgeschreven cao rust (long haul, Bijlage 6 (1).b.2) vervalt gefaseerd gelijk opgaand met de gefaseerde invoering van de nieuwe CBS zoals bedoeld in punt V.2.
5. De 'Tijdelijke tewerkstelling in een lagere functie in geval van overschotten' wordt gewijzigd. In de tabel in Bijlage 6, punt (2)f komt bij Senior Purser '(boven de sterkte)' te vervallen.
6. De B737-700 operatie zal per ingang winterdienstregeling 2018 standaard met een CBS van 4 personen (1 Purser en 3 CA's) worden uitgevoerd.
7. Partijen spreken af om te onderzoeken of en hoe het voor de steward(ess) die 2 jaar aaneengesloten in dienst is, mogelijk te maken is om zich, los van senioriteit, te kwalificeren voor de WBC-tewerkstelling. De mogelijkheid tot tewerkstelling in de WBC in relatie tot de huidige tewerkstelling van de CA52 zal onderdeel van dit onderzoek zijn. Uitgangspunt is dat de tewerkstelling van CA52 behouden blijft. Een eventueel voorstel zal in het reguliere arbeidsvoorwaardelijke overleg (cabine-overleg) geaccordeerd worden.
8. De A330/200 operatie zal per nader te bepalen datum worden uitgevoerd met 1 CA52 in de C-class. De andere CA52 wordt ingezet in de M-class waarmee de totale CBS uit 8 personen blijft bestaan. Hierbij wordt voor de M-class ook het rekenmodel gehanteerd zoals bedoeld in punt 2. De senior purser zal hier hands on taken moeten verrichten in de WBC.
9. Bij introductie van nieuwe vliegtuigtypes treden partijen in overleg over de invulling van de CBS.

VI. Overgangsperiode

1. Vanaf 1 juli 2018 tot aanvang winterdienstregeling 2018 zal de huidige CBS gefaseerd worden vervangen door de nieuwe CBS onder gelijktijdige invoering van het aangepaste product.
2. Mocht onverhoopt per winterdienstregeling 2018 het aangepaste product nog niet volledig zijn ingevoerd en daarmee de nieuwe CBS nog niet volledig zijn gerealiseerd, dan zal op de vluchten waar op dat moment nog met '-1CA' gevlogen wordt, alsnog een CA worden toegevoegd tot aan het moment dat het aangepaste product ook daar is gerealiseerd.

VII. Overig

1. KLM committeert zich om de besparingen die voortvloeien uit deze cao-afspraken te herinvesteren in KLM waaronder haar vloot en daarmee in de toekomst van KLM in het algemeen en de werkgelegenheid van het cabinepersoneel in het bijzonder. In verband hiermee zullen de cabinebonden op Directie/EXCOM-niveau periodiek (minimaal 2 maal per jaar) worden geïnformeerd over het investeringsprogramma.
2. De daggelddiscussie wordt structureel opgelost door het aanpassen van de cao-tekst in bijlage 13 van de cao aan de huidige praktijk van betaling in Euro's per effectuering cao. Deze cao-aanpassing zal niet resulteren in een toename van de kosten voor KLM en vindt plaats onder de voorwaarde dat




dit niet leidt tot een structureel andere daggeldregeling dan die in de vlieger-cao.

3. De luchthavenbelasting behorende bij de XFA-regeling wordt betaald door de werknemer zelf per effectuering cao onder de voorwaarde dat dit ook in het vlieger domein voor de XCM-regeling wordt afgesproken.

VIII. Afsluitend

Deze cao betreft de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM Cabinepersoneel. Partijen komen overeen dat deze cao door middel van het incorporatiebeding op de arbeidsovereenkomsten van het gehele KLM cabinepersoneel van toepassing is. Voor zover afspraken uit eerdere cao's zouden kunnen nawerken, ontzeggen partijen de werking aan dergelijke bepalingen.

De inhoud van deze cao bestaat uit (i) de onderhavige overeenkomst en (ii) de cao's die eerder gegolden hebben en die betrekking hadden op KLM cabinepersoneel, een en ander uitsluitend voor zover daarvan niet in later geldende cao's of in de onderhavige overeenkomst wordt afgeweken.

Aldus overeengekomen op 5 januari 2018 en ondertekend op 7 februari 2018.

Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel:



C. van Elswijk
Bestuurder VNC/Voorzitter KLM-sectiebestuur

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:



A.W. Slagt
EVP Human Resources & Industrial relations

