

## Protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage grondpersoneel i.h.k.v. de herstructurering

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds CNV Vakmensen, De Unie, FNV Luchtvaart, de NVLT en de VKP, overwegende dat:

- KLM zich als gevolg van de Covid-19-pandemie bevindt in een diepe en ernstige crisis;
- de in dit protocol beschreven bezuinigingen overeengekomen zijn in het kader van een organisatie-breed herstructureringsplan KLM, en de daarbij behorende logische maatregelen en systematiek loon, winstdeling 2019 in de cao-domeinen Cabine en Cockpit, zoals toegelicht is aan de grondbonden;
- KLM een noodzakelijk steunpakket met de overheid overeengekomen is dat voorwaarden omvat die ingeregeld moeten worden om deze steun te verkrijgen;
- KLM en de grondbonden nadrukkelijk hun verantwoordelijkheid nemen,

komen – met inachtneming van hetgeen is opgenomen onder punt 9 - het volgende overeen:

### **1. Definities**

#### Toetsingsinkomen

Het inkomen van werknemer dat wordt afgezet tegen het modaal inkomen. Als toetsingsinkomen wordt gehanteerd het totale bruto inkomen<sup>1</sup> inclusief alle vaste en variabele bruto loonbestanddelen<sup>2</sup> zoals weergegeven op de loonstrook die in het voorgaande kalenderjaar aan de werknemer zijn uitgekeerd<sup>3</sup>. Van het berekende inkomen wordt de werknemerspremie pensioen meegenomen (als negatief bedrag)<sup>4</sup>. Voor het toetsingsinkomen van deeltijders geldt dat het inkomen wordt teruggerekend naar een voltijdsdienstverband met uitzondering van de ploegendiensttoeslag. Hiervoor geldt dat de feitelijk ontvangen ploegendiensttoeslag wordt meegenomen in het toetsingsinkomen.

Note: voor MSG1-3 telt over 2020 alleen het bedrag van de Eindejaarsuitkering mee. Uitbetaling van VI over 2019 wordt voor deze werknemers buiten beschouwing gelaten.

Note: de winstdelingsregeling 2018 welke bruto is uitbetaald in 2019<sup>5</sup>, wordt in mindering gebracht op het toetsingsinkomen ten behoeve van de bijdrage in 2020.

Note: voor een volledig overzicht van de loonelementen die onderdeel zijn van het toetsingsinkomen, zie bijlage 1.

---

<sup>1</sup> Voor het brutoloon wordt bij werknemer die (deels) arbeidsongeschikt is gekeken naar het ziekingeld of uitkering volgens bijlage 7 naast het inkomen over het arbeidsgeschikte deel. De uitkering op grond van sociale wetgeving is hier niet bij inbegrepen.

<sup>2</sup> Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn vastgelegd in bijlage 1 van dit protocol.

<sup>3</sup> De geleverde arbeidsvoorwaardelijke bijdrage die in een jaar in mindering is gebracht op het inkomen werkt verlagend voor het toetsingsinkomen van het daaropvolgende jaar. Eventuele correctiebetalingen die betrekking hebben op de periode voor 1 januari 2019 worden niet meegenomen in de vaststelling van het toetsingsinkomen.

<sup>4</sup> Dit betekent dat de facto de werkgeverspremie pensioen niet wordt meegenomen in de vaststelling van het toetsingsinkomen. De werknemerspremie pensioen heeft een verlagend effect op het toetsingsinkomen.

<sup>5</sup> Ook voor eventuele toekomstige bruto uitbetalingen van winstdeling geldt dat deze in mindering worden gebracht op het toetsingsinkomen van het volgende jaar. Dit betekent de facto dat het volledige winstdelingsbedrag niet wordt meegenomen.

### Afdrachtsinkomen

Als afdrachtsinkomen wordt gehanteerd het totale bruto inkomen<sup>6</sup> inclusief alle vaste en variabele bruto loonbestanddelen<sup>7</sup> onder aftrek van de pensioen gerelateerde emolumenten<sup>8</sup> en eventuele emolumenten voortkomend uit versoering van pensioenafspraken. De arbeidsvoorwaardelijke aanspraak op 1 januari van het betreffende jaar is het uitgangspunt<sup>9</sup>. Dat betekent dat de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van enig jaar geen invloed heeft op het afdrachtsinkomen.

Het afdrachtsinkomen wordt vastgesteld op basis van het feitelijke contractpercentage van de werknemer en gecorrigeerd voor tussentijdse indiensttreding of uitdiensttreding, beëindiging van actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14, art. 9.3) en/of overgang naar een betaling volgens Bijlage 7.

Note: voor MSG1-3 telt over 2020 alleen het bedrag van de eindejaarsuitkering mee. Uitbetaling van VI 2019 wordt voor deze werknemers buiten beschouwing gelaten.

Note: voor een volledig overzicht van de loonelementen die onderdeel zijn van het afdrachtsinkomen, zie bijlage 1.

### Modaal inkomen

Het bruto modaal inkomen bedraagt in 2020 €36.500. De jaarlijkse verwachting van het CPB van het modaal inkomen, die in september van ieder jaar bekend wordt gemaakt voor het daaropvolgende jaar in de macro-economische verkenningen, wordt gevolgd. Dit betekent dat ook voor 2021 een bruto modaal inkomen van €36.500 geldt.

### Bijdrage-percentages

Het jaarlijks vast te stellen percentage dat de werknemer dient bij te dragen aan de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage.

### Staffel

Een lineair opgebouwde staffel in lijn waarmee het percentage van de van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van de individuele werknemer wordt bepaald:

van 1 keer modaal 0%  
tot 3 keer modaal 20%

Het bijdragepercentage wordt algebraïsch afgerond op 4 decimalen.

KLM zal middels maatmensen voor werknemers inzichtelijk maken welk bijdragepercentage voor hen geldt.

## **2. Looptijd**

De afspraken in dit protocol zijn van kracht van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022.

Partijen treden medio 2022 in overleg op basis van de alsdan actuele bedrijfssituatie en marktverwachtingen en in relatie tot het steunpakket.

---

<sup>6</sup> Voor het brutoloon wordt bij werknemer die (deels) arbeidsongeschikt is gekeken naar het ziekengeld of uitkering volgens bijlage 7 naast het inkomen over het arbeidsgeschikte deel. De uitkering op grond van sociale wetgeving is hier niet bij inbegrepen.

<sup>7</sup> Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn vastgelegd in bijlage 1 van dit protocol.

<sup>8</sup> Dit betekent dat de facto de werkgeverspremie pensioen niet wordt meegenomen in de vaststelling van het afdrachtsinkomen. De werknemerspremie pensioen wordt wel meegenomen wat leidt tot een verlaging van het afdrachtsinkomen.

<sup>9</sup> Eventuele correctiebetalingen die betrekking hebben op de periode voor 1 januari 2020 worden niet meegenomen in de vaststelling van het afdrachtsinkomen.

### **3. Loonrondes augustus 2020 en 2021**

Partijen komen overeen de reeds overeengekomen loonsverhoging van 2,5% van 1 augustus 2020 en de loonsverhoging van 2,5% van 1 augustus 2021 (inclusief de verhoging van de daaraan gekoppelde bedragen en vergoedingen) uit het cao-protocol 2019-2022 gedurende de looptijd van dit protocol aan te wenden als arbeidsvoorwaardelijke bijdrage en derhalve over deze periode niet uit te keren<sup>10</sup> (ook niet met terugwerkende kracht).

Voor werknemers met een toetsingsinkomen over 2020 onder 1x modaal geldt dat de loonsverhoging van augustus 2021 wel wordt toegekend met dien verstande dat:

- er een aftopping plaatsvindt op 1x modaal (het inkomen wordt niet verder verhoogd dan tot 1x modaal)
- de verhoging wordt toegekend in de vorm van een maandelijkse toeslag. Deze toeslag wordt verminderd met de waarde van de loonronde, op het moment dat er aan het volledige grondpersoneel weer een algemene loonronde wordt toegekend.

### **4. Winstdeling 2019**

De winstdelingsregeling 2019 kan worden aangewend als middel voor de invulling van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van werknemers in het kader van de herstructurering. Indien werknemer na afloop van de periode van arbeidsvoorwaardelijke bijdrage nog een 'resterend saldo winstdeling' heeft, zal dit restant aan werknemers worden uitgekeerd. Uitbetaling van het resterend saldo winstdeling zal niet eerder plaatsvinden dan nadat uit de kwartaalrapportage is gebleken dat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow.

Met bovenstaande wordt de afspraak over de winstdeling in het Protocol Maatregelen Coronacrisis (AMSHB.20.032) ingevuld.

*Ontzien inkomens tot 1,5 keer modaal (o.b.v. grondslag toetsingsinkomen)*

De winstdelingsuitkering 2019 wordt zo snel als maakbaar voor de helft uitbetaald aan de werknemers met een toetsingsinkomen over 2019 tot 1,5 keer modaal.

De tweede helft van de winstdelingsuitkering 2019 wordt in oktober 2021 uitbetaald aan dezelfde groep.

Deze uitkering wordt niet meegenomen in het toetsingsinkomen van het volgende jaar.

### **5. Mogelijke winstdeling 2021/2022**

Mocht er in 2021 en/of 2022 winst worden gemaakt dan zal de uitbetaling van de winstdelingsregeling worden uitgesteld. De waarde van de winstdeling kan in dat geval worden ingezet als element voor de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage conform punt 7. Indien werknemer na afloop van de periode van arbeidsvoorwaardelijke bijdrage nog een 'resterend saldo winstdeling' heeft, zal dit restant aan de werknemer worden uitgekeerd. Uitbetaling van het resterend saldo winstdeling zal niet eerder plaatsvinden dan nadat uit de kwartaalrapportage is gebleken dat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow. Dit geldt ook voor werknemers die geen arbeidsvoorwaardelijke bijdrage hoeven te leveren en dus de volledige aanspraak op de winstdeling behouden.

---

<sup>10</sup> De afspraak uit cao 2019-2022 om de ploegendiensttoeslag niet te verhogen met de loonsverhoging van augustus 2020 wordt net als de loonsverhoging uitgesteld. Dit betekent dat op het moment dat alsnog loonsverhogingen worden toegekend, de deelfactoren in Bijlage 3A worden verhoogd met de percentages van de loonsverhogingen tot een totaal van 2,5%.

## **6. Methodiek voor bepaling bijdrage**

### 1. Inkomenstoets

Allereerst wordt vastgesteld of het toetsingsinkomen van het voorgaande jaar van werknemer meer bedraagt dan het dan geldende modaal inkomen en of de werknemer dientengevolge op basis van de staffel dient bij te dragen in het huidige jaar.

### 2. Vaststelling bijdrage-percentages

Indien uit de inkomenstoets volgt dat de werknemer dient bij te dragen, wordt vervolgens het bijdrage-percentage dat op de werknemer van toepassing is vastgesteld op basis van de staffel. Voor het jaar 2020 geldt dat de afdracht 3/12<sup>e</sup> deel van het vastgestelde bijdrage-percentage bedraagt.

### 3. Vaststelling bijdrage

De bijdrage van de werknemer wordt vervolgens berekend door het vastgestelde bijdrage-percentage toe te passen op het afdrachtsinkomen van het betreffende jaar van de werknemer.

Deze methodiek wordt voor het eerst toegepast in 2020 en wordt herhaald voor de kalenderjaren 2021 en 2022.

## **7. Invulling bijdrage**

Uitgangspunt bij het invullen van de bijdrage is dat het maandelijks besteedbaar inkomen volgend uit het salaris behorend bij de salarisstap en salarisschaal van de werknemer zoveel mogelijk wordt ontzien<sup>11</sup>.

Indien de werknemer op basis van de staffel meer dient bij te dragen dan de waarde van de loonsverhoging van augustus 2020 resp. 2021 wordt voor de invulling van het restant van de bijdrage een vaste prioriteitsvolgorde van de volgende middelen gehanteerd:

1. winstdelingsregeling - in beginsel eenmalig door inzet van de winstdeling over 2019. Mocht er in 2021 en/of 2022 winst worden gemaakt dan kan de waarde van de winstdeling tevens als middel worden ingezet.
2. DI-budget 2020 e.v.
3. variabel inkomen<sup>12</sup>/EJU
4. vakantie-uitkering

*Eenmalige middelen – komen bovenaan de prioriteitsvolgorde indien en voor zover dit middel ter beschikking staat:*

1. besparing pauzemaand reiskostenvergoeding eenmalig in 2020<sup>13</sup>
2. op basis van vrijwilligheid het opleidingsbudget voortkomend uit DI-budget t/m 2019
3. aan de nullijn 2022 toegekende waarde van 0,5%

Of en in hoeverre middelen worden aangesproken hangt steeds af van het bijdrage-percentage dat op de werknemer van toepassing is.

*Partijen constateren dat op basis van bovenstaande methodiek het afzien van de loonsverhogingen van augustus 2020 resp. 2021 voor werknemers met een inkomen tot 1,5x modaal volstaat, met inachtneming van hetgeen in punt 3 is bepaald. De aanspraak op de winstdeling 2019 blijft voor deze werknemers bestaan met inachtneming van hetgeen in punt 4 is bepaald.*

<sup>11</sup> Enkel in het geval de genoemde middelen niet toereikend zijn, zal de bijdrage op het maandelijks besteedbaar inkomen worden ingehouden. Dit zal slechts in uitzonderlijke gevallen aan de orde zijn.

<sup>12</sup> Voor de waarde van VI wordt het volgende aangehouden: 7,55% voor het individueel deel en divisieresultaat tezamen. Hierbij wordt opgeteld het feitelijke percentage o.b.v. het KLM resultaat -> Het totaal percentage gaat over 12x het maandsalaris + vakantie-uitkering.

<sup>13</sup> De in te rekenen procentuele waarde van deze pauzemaand is vastgesteld 0,16% van het afdrachtsinkomen. Dit middel is niet van toepassing op werknemers in de functiegroepen MSG 5 en 6.

## 8. Overig

### *Arbeidsmarkt*

Indien partijen constateren dat het voor bepaalde functies binnen KLM niet mogelijk is om werknemers aan te trekken als gevolg van de arbeidsvoorwaardenbijdrage, treden partijen in overleg over het bijvoorbeeld toekennen van een arbeidsmarkttoeslag of andere middelen om een aantrekkelijke werkgever te blijven.

### *Gevolgen arbeidsvoorwaardelijke bijdrage op hoogte WW-uitkering*

Partijen zullen gezamenlijk bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aandacht vragen voor een oplossing voor het ongewenste effect dat een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage er in een voorkomend geval toe kan leiden dat een werknemer een lagere WW-uitkering ontvangt als hij/zij onverhoopt alsnog met gedwongen ontslag wordt geconfronteerd.

### *Hardheidsclausule*

Indien een werknemer door de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage in financiële moeilijkheden terecht komt, treden KLM en grondbonden in overleg.

## 9. Afsluitend

Partijen zijn voor de periode na afloop van de looptijd van dit protocol en voor zolang de steun van de overheid duurt, het 'commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage welke integraal in de protocollen van alle cao-domeinen zal worden opgenomen' resp. 'Aanvullende afspraken n.a.v. commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage' overeengekomen zoals neergelegd in Bijlage 2 resp. Bijlage 3 bij dit Protocol.

Aldus overeengekomen op 12 november 2020.

CNV Vakmensen:



De Unie:



Gertjan Tommel  
Belangenbehartiger

FNV:

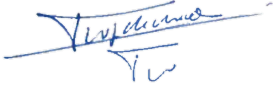


KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAP-  
PIJ



A.W. Slagt  
EVP HR & Industrial Relations

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart  
Technici:



Theo de Werk secretaris

Vereniging van KLM Professionals:



Mark Rademaker  
Voorzitter

Bijlagen:

1. *Overzicht loonelementen grond*
2. *Commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage*
3. *Aanvullende afspraken n.a.v. commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage*

## Addendum

In afwijking van het Protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage grondpersoneel i.h.k.v. de herstructurering d.d. 12 november 2020 (AMS/HB.20.097) komen de KLM en de werknemersorganisaties voor grondpersoneel overeen dat aan medewerkers, waarvan het dienstverband uiterlijk op 31 december 2020 is geëindigd c.q. zal eindigen geen arbeidsvoorwaardelijke bijdrage zal worden gevraagd anders dan het afzien van de 2,5% cao-loonsverhoging van 1 augustus 2020.

Voor medewerkers van wie het dienstverband eindigt tussen 1 januari en 1 april 2021 zal de eindafrekening – uitgezonderd de betaling van het vaste salaris, indien dat onderdeel is van de eindafrekening – worden aangehouden tot uiterlijk 30 april 2021. Voorgaande afspraak gaat uit van de verwachte implementatiedatum voor de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van 1 april 2021. Mocht deze datum niet gehaald kunnen worden, treden partijen in overleg.

De uitbetaling van de VVR-vergoeding wordt niet aangehouden, omdat deze geen onderdeel is van de eindafrekening.

Dit addendum maakt integraal onderdeel uit van het Protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage grondpersoneel i.h.k.v. de herstructurering d.d. 12 november 2020 (AMS/HB.20.097)

Aldus overeengekomen op 22 december 2020.

CNV Vakmensen:



KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ



De Unie:



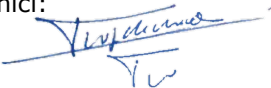
A.W. Slagt  
EVP HR & Industrial Relations

Gertjan Tommel  
Belangenbehartiger

FNV:



Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:



Theo de Werk secretaris

Vereniging van KLM Professionals:



Mark Rademaker  
Voorzitter

Categorie	L.C.	Omschrijving	Grondslag toetsingsinkomen		Afdrachtsinkomen		
Loon	1010	Salaris Grond	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1011	Salaris grond (bevroren)	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1012	Deeltijdtoeslag	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1016	OSG toeslag	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1018	Gegarandeerd salaris	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1045	Suppletie BWK	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1047	Suppletie M09-ZG BWK	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1111	Salaris grond MSG	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	1131	Schaduwuitkering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2005	Functietoeslag	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2010	Tslg. Waarneming Hogere f.	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5010	Inhouding sal. disc maatr	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	5015	Correctie salaris	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	4113	WAO-uitkering andere wg.	Elimineren	↓	Elimineren	↓	
	4114	Extra aanv. WAO-suppletie	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	4310	Aanvulling WV	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	4330	Aanvulling WV 20/10 %	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	4750	WIA Suppletie	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	4752	WIA Vangnetuitkering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	4753	WIA WGA-Vangnetuitk (hdm)	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	4426	Suppletie	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	9WST	WIA IVA-Uitkering	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	5001	Salaris WLD/Party serv.	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	Ploegdienst	5020	Vaste plgndienst toeslag	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑
		5120	Vaste plgndienst toeslag	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑
		5021	Correctie op vaste pldtsl	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑
5025		Corr. pldtsl (mps hdm)	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
5125		Corr. pldtsl (mps hdm)	Selecteren, niet omgerekend	↓	Selecteren, niet omgerekend	↓	
5032		Overbruggingstoeslag	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
5036		Garantietoeslag Pl.dienst	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
5060		Compensatieregeling PLD	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
5126		Tijdelijke Mob. Toeslag	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
1013		Deeltijdtoeslag ploegdnst	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
4320		WV aanvulling ploegdienst	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
4721		WIA Garantie ploegdnst	Selecteren, niet omgerekend	↑	Selecteren, niet omgerekend	↑	
	2205	Aankoop vakantieuren	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2204	Aankoop vakantieuren	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2292	Verkoop vakantieuren	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2261	Uitruil vakbondscontributie	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2263	Uitruil vakbondscontributie	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2260	Uitruil Vakbondscontributie (nota)	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2264	Uitruil Vakbondscontributie (half jaarlijks)	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2266	Uitruil Vakbondscontributie (jaarlijks)	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2273	Uitruil resterende VVG maandelijks	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2274	Uitruil resterende VVG (half)jaarlijks	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
Vakantie	2297	Vakantie-uren	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
Levensloop	/S13	Opname levensloop	Elimineren	↓	Elimineren	↓	
	/S19	Opname levensloop GT	Elimineren	↓	Elimineren	↓	
	/S1A	Spaarbedrag levensloop	Elimineren	↑	Elimineren	↑	
	/S1B	Spaarbedrag levensloop BB	Elimineren	↑	Elimineren	↑	
Woon-werk verkeer	/W00	Woon/werk belast	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2417	Autovergoeding bovenmatig	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5023	Reisuren	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	/CC0	Bijtelling auto	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	3502	Dienstreizen OR belast	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	3503	Dienstr. normaal belast	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
Pensioen	2550	WN pensioenpremie	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2554	Premie FNP Grond	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2564	Premie Anw-hiaat Grond	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	6550	WN pensioenpremie	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2593	Pensioenpremietoelage	Selecteren	↑	Elimineren	↓	
Overwerk/consignering	5003	Bedrag consignering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5022	Uren werk op feestdag	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5122	Uren werk op feestdag	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5004	Uren consignering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5014	Bedrag overwerk	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	5024	Overwerkuren	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
Jaarlijkse emolumenten	2650	Vakantie uitkering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2673	WIA Vakantie uitkering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	9WSU	WIA Vakantietslg IVA	Selecteren	↓	Selecteren	↓	
	2750	Eindejaarsuitkering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2773	WIA Eindejaarsuitkering	Selecteren	↑	Selecteren	↑	
	2680	DI-budget	Selecteren	↑	Selecteren	↑	



	2640	Winstdeling	Elimineren	↓	Elimineren	↓
	5039	Vast variabel inkomen	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	5041	Variabel inkomen	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	5042	Afwijkend var. Ink.	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	4770	WIA Vast Variabel Inkomen	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	4772	WIA Variabel Inkomen	Selecteren	↑	Selecteren	↑
Enmalige vergoedingen	2852	Bonus (gratificatie)	Elimineren	↓	Elimineren	↓
	2951	Jubileumuitkering bel.	Elimineren	↓	Elimineren	↓
	3753	Bijstuden in eigen tijd	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2022	Uitkering na ontslag	Elimineren	↓	Elimineren	↓
	2025	Uitkering VVR	Elimineren	↓	Elimineren	↓
	2028	Transitievergoeding	Elimineren	↓	Elimineren	↓
	2043	Overbruggingsuitkering	Elimineren	↓	Elimineren	↓
Overig	2026	Teamleidersvergoeding	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2027	Toeslag Milieu engineers	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2030	De-icing vast	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2054	Tijdelijke A&E vergoeding	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	5005	Vliegenreisverg. Dierenstw.	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	5029	Inhouding WAZO	Selecteren	↓	Selecteren	↓
	9V03	Verschil pensioenpremies	Selecteren	↓	Selecteren	↓
	9V13	Verschil bruto	Selecteren	↓	Selecteren	↓
	9V23	Verschil bruto + LL	Selecteren	↓	Selecteren	↓
	9N03	Nabet. pensioenpremies	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	9N11	Nabet. bruto BB	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	9N12	Nabet. bruto ZVW+LH	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	9N13	Nabet. bruto	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	9N23	Nabet. bruto+LL	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2020	Premie schadevrij rijden	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2031	De-icing eenmalig	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2036	Tegenb. Herberekening	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2037	Correctie vorige maand BT	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2038	Diversen	Selecteren	↑	Selecteren	↑
	2040	Afl. herberekening	Selecteren	↓	Selecteren	↓
3505	CAO-daggelden	Selecteren	↑	Selecteren	↑	

**Selectie looncomponenten:**

- Enkel looncomponenten gerelateerd aan een van de drie KLM CAO's (dus niet vergoedingen aan stagiairs, commissarissen, EAV, cabine in opleiding, medewerkers op een lokaal contract)
- Looncomponenten die betrekking hebben op expats, zijn buiten beschouwing gehouden. Omdat slechts een klein deel van de salarissen van expats in Nederland wordt uitgevoerd, hierdoor is geen compleet beeld te creëren.  
Hier moet apart via de Homenet berekeningen naar gekeken worden.
- Selectie op basis van daadwerkelijk verlonde looncomponenten over 2019, aangevuld met nieuw ontwikkelde looncomponenten in 2020, en daarmee niet uitputtend

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'TW' and 'B' on the right.

## Bijlage 2

**Commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage welke integraal in de protocollen zal worden opgenomen**

Partijen (KLM en vakbonden) realiseren zich dat het financieringspakket ter grootte van EUR 3,4 miljard (bestaande uit een directe lening en een kredietfaciliteit met garantie) noodzakelijk is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van KLM.

In het kader van dit steunpakket van de Nederlandse overheid wordt een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage verlangd in alle drie cao-domeinen. Deze bijdrage moet gelden voor de volledige looptijd van deze steun (naar verwachting 5 jaar<sup>1</sup>).

Het maken van cao-afspraken voor de duur van 5 jaar is ongebruikelijk en op dit moment voor de bonden niet haalbaar. Een belangrijke eerste stap is nu gezet, en er zijn dan ook cao-afspraken gemaakt, die voldoen aan de verwachte arbeidsvoorwaardelijke bijdrage. De looptijd van deze cao-afspraken is echter korter dan de verwachte periode van steun.

Partijen realiseren zich dat, na afloop van deze cao-afspraken, nog afspraken zullen moeten worden gemaakt over de in de term sheet bedoelde arbeidsvoorwaardelijke bijdrage in de drie cao-domeinen zolang de steun loopt. Dit uitgangspunt zal voor alle cao-domeinen gelijk gehanteerd worden. Partijen spreken uit hun verantwoordelijkheid te nemen om daar invulling aan te geven.

---

<sup>1</sup> Zoals opgenomen in de termsheet bedraagt de termijn van dit steunpakket maximaal 6 jaar.



## Bijlage 3

**Aanvullende afspraken n.a.v. commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage**

Alle KLM werknemers leveren een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage conform de op de arbeidsvoorwaarden betrekking hebbende passages uit de termsheet in het kader van het steunpakket aan KLM. Partijen zijn hierover de tekst 'commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage dat integraal in de protocollen van alle cao-domeinen zal worden opgenomen' (Bijlage 1) overeengekomen.

Constaterende dat er verschillende looptijden zijn afgesproken voor het eerste deel van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage met ingangsdatum 1 oktober 2020, spreken partijen aanvullend op bovenstaande tekst de volgende voorwaarden af die van kracht zijn gedurende de volledige looptijd van het steunpakket:

- Partijen benadrukken dat dit commitment alleen van kracht is als het integraal in de protocollen van alle cao-domeinen zal worden opgenomen.
- De termijn van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage is gelijk aan de periode waarin de staatssteun wordt verkregen en is voor de drie cao-domeinen gelijk.
- Partijen realiseren zich dat er bij het overeenkomen van de tweede en eventuele volgende delen van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage sprake is van onderhandelingsvrijheid tussen sociale partners, waarbij open en reëel overleg gevoerd wordt om zodoende afspraken te maken om invulling te geven aan de voorwaarden aan de staatssteun om zodoende deze te garanderen en daarmee de toekomstbestendigheid van KLM te waarborgen.