

**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 de ernstigste crisis in haar bestaan;
- deze crisis in 2020 heeft geleid tot een dramatische teruggang in aantal passagiers wereldwijd en daarmee van inkomsten;
- herstel als gevolg van voortdurende onzekerheid resp. onvoorziene ontwikkelingen gedurende de looptijd van deze afspraken niet wordt voorzien;
- de overheid zich in dit verband bereid heeft verklaard om voor KLM garant te staan voor additionele (overheids)leningen, ter grootte van €3,4 mld tot en met 2024;
- de overheid aan deze garantstelling voorwaarden stelt, waaronder dat het personeel van KLM dient bij te dragen aan het herstel en efficiëntieverbetering van het bedrijf door middel van een tijdelijke bijdrage van het personeel in de arbeidsvoorwaarden;
- partijen hierin hun verantwoordelijkheid nemen binnen de ruimte die hen door de overheid geboden is,

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.

---

<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.



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

#### 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 maatregelen 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.

***NB*** voor bovenstaande afspraak geldt het volgende voorbehoud: *gezien de voorwaarden gesteld in de Termsheet is op uitbetaling van de winstdelingsregeling expliciet akkoord nodig vanuit de overheid. Mocht de overheid niet akkoord gaan treden partijen opnieuw in overleg.*

### **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 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. 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. 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*

<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.



bepaald.

## **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 groundbonden in overleg.

## **Afsluitend**

Partijen zijn voor de periode na afloop van de looptijd van dit protocol tot en met 31 december 2024 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.

