

## CAO protocol voor KLM Cityhopper cabinepersoneel 2023-2025

De onderhandelingsdelegatie van enerzijds KLM Cityhopper (verder te noemen KLC) en anderzijds de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel en de Unie (verder te noemen vakbonden) hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO voor cabinepersoneel in algemene dienst bij KLM Cityhopper B.V. voor de periode 2 maart 2023 tot en met 28 februari 2025, bestaande uit de volgende punten:

### 1. Looptijd en loon

Partijen komen een looptijd overeen voor de CAO van 24 maanden, van 2 maart 2023 t/m 28 februari 2025.

De salarissen zullen per de volgende data structureel worden verhoogd. De procentuele verhogingen van deze loonrondes worden als kosten compenserend aangemerkt.

- 1 september 2023      2% met een bodem van € 135 bruto per maand (bij een contractpercentage van 100%, pro rato voor deeltijd percentages)
- 1 oktober 2023        6%
- 1 juli 2024            3%
- 1 januari 2025        Als de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' in oktober 2024 meer is dan 3% dan wordt per 1 januari 2025 de loonsverhoging van 3% van 1 juli 2024 aangevuld met het meerdere - in 1 decimaal achter de komma - tot een maximum van 2%.\*

Per dezelfde data van de structurele loonsverhogingen worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met dezelfde percentages verhoogd:

- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart (*m.d.v. dat de vergoeding niet hoger zal zijn dan de kosten van de parkeerkaart voor één van de parkeerterreinen op Schiphol Centrum*).
- De opleidingsvergoeding.

Tegelijk met het salaris van januari 2024 wordt aan alle werknemers die op 31 januari 2024 een arbeidsovereenkomst hebben dan wel aansluitend bij KLM in dienst zijn getreden en daar op 31 januari 2024 een arbeidsovereenkomst hebben, een eenmalige bruto uitkering betaald van 2% met een bodem van € 1.500 bruto\*\*, over het voor 2023 actueel ontvangen salaris, tijdelijke toeslag vertraagde doorstroom, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, werknemerspensioenpremie en werkgeverspensioenpremie.

\* Als de peildatum van december 2024 leidt tot een hogere loonsverhoging (tot 1 decimaal achter de komma) dan per oktober 2024, dan zal deze hogere

loonsverhoging worden toegepast. Het eventuele positieve verschil tussen de CPI van oktober 2024 en december 2024 zal dan uiterlijk per maart 2025 worden geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2025.

*\*\* De bodem van € 1.500 bruto is bij een 100% tewerkstelling, pro rata voor deeltijd percentages. In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst door overlijden, non-activiteitsperioden of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023, wordt de bodem van € 1.500 bruto naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren.*

## **2. Opleidingsvergoeding**

De opleidingsvergoeding is gebaseerd op 20 geplande\* trainingsdagen (4 weken). Wanneer de geplande duur van de opleiding wordt aangepast, zal de opleidingsvergoeding naar rato worden aangepast. De opleidingsvergoeding per trainingsdag bedraagt met ingang van deze CAO € 1721,07/20 = € 86,06.

Werknemers die in 2023 aan een langere opleiding dan 20 geplande trainingsdagen hebben deelgenomen zullen het verschil in opleidingsvergoeding met terugwerkende kracht uitbetaald krijgen.

*\* Wanneer een opleiding langer duurt door (operationele) omstandigheden, of door de prestaties van de CA in opleiding, zal er geen actualisatie plaatsvinden.*

## **3. Tijdelijke salaristappen 9 en 10**

- 3.1. Met ingang van 1 april 2023 en gedurende de looptijd van deze cao zal de tijdelijke toeslag vanwege vertraagde doorstroom op basis van het aantal jaren actieve dienst +8 en +9 jaar, voor de functies CA1 en Cabin Supervisor aan de salaristabel van KLM Cityhopper worden toegevoegd als salarisstappen 9 en 10.
- 3.2. Met ingang van 1 april 2023 vervalt de 'tijdelijke toeslag vanwege vertraagde doorstroom' zoals overeengekomen in de cao 2022-2023 en welke zou voortduren tot 31 januari 2025.
- 3.3. Werknemers die op 28 februari 2025 werkzaam zijn in salarisstap 9 behouden bijbehorend salaris, maar groeien niet door naar salarisstap 10.
- 3.4. Werknemers die op 28 februari 2025 werkzaam zijn in salarisstap 10 behouden bijbehorend salaris.
- 3.5. Salarissen van werknemers zoals genoemd in art. 3.3 en 3.4 zullen in de toekomst verhoogd worden met collectieve loonrondes.
- 3.6. Met ingang van 1 maart 2025 vervallen salarisstappen 9 en 10 en kunnen werknemers niet langer in deze stappen instromen.

## **4. 5-jaarscontracten**

KLM Cityhopper zal gedurende de looptijd van deze CAO onderzoeken of er alternatieven mogelijk zijn voor de huidige 5-jaarscontracten, passend binnen de KLC-

bedrijfsstrategie. De vakbonden kunnen onderwerpen voorleggen die zij in het onderzoek meegenomen willen zien. De resultaten van dit onderzoek zal met de vakorganisaties besproken worden.

## **5. Ouderschapsverlof**

Bijlage 2 zal aangevuld worden met de volgende bepaling: *Ouderschapsverlof wordt aangemerkt als actieve dienst voor het bepalen van de jaarlijkse verhoging.*

## **6. Aanvulling betaling aanvullend geboorte- en betaald ouderschapsverlof**

Conform de huidige wettelijke regeling (Wet Arbeid en Zorg) ontvangt een werknemer een uitkering van het UWV van 70% van het salaris (tot aan het UWV-maximum dagloon) gedurende het aanvullende geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof.

KLM Cityhopper zal het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof met ingang van 1 januari 2024 aanvullen naar 100% van het salaris tot maximaal 100% van het UWV-maximum dagloon.

## **7. Verwezenlijken kinderwens**

De werknemer die van plan is zwanger te worden, daarbij moeilijkheden verwacht en flexibilisering in het rooster wenst, informeert KLM Cityhopper hierover op een zo vroeg mogelijke termijn. KLM Cityhopper en werknemer zullen vervolgens in overleg treden om maatwerkafspraken te maken met betrekking tot de specifieke behoeften van werknemer.

Deze afspraken gelden ook wanneer de kinderwens gerealiseerd wordt door draagmoederschap of adoptie.

KLM Cityhopper streeft naar flexibiliteit in het vaststellen van werkuren en roostering om de werknemer in staat te stellen (medische) afspraken bij te wonen en/of op geplande tijden thuis te kunnen zijn. Indien aanwezig zal de werknemer een medische verklaring aan de bedrijfsarts overleggen.

## **8. Aanrijtijden reservediensten**

Op een nader te bepalen datum in 2024 zullen KLM Cityhopper en de vakbonden een proef van 6 maanden starten om de aanrijtijd, zoals beschreven in art. 2.2 van Bijlage 9, waarbij de oproep plaatsvindt na 07.00 uur te verlengen naar 90 minuten. De aanrijtijd bij een oproep vóór 07.00 uur blijft 60 minuten.

KLM Cityhopper zal na overleg met de vakbonden vaststellen welke data gebruikt zullen worden om de proef te evalueren. Na afloop van de proef zal de operationele impact en ook de impact op werknemers worden geanalyseerd.

## **9. Oproeptijd buitenstations (outstations)**

Op een nader te bepalen datum in 2024 zullen KLM Cityhopper en de vakbonden een proef van 6 maanden starten om de oproeptijd op buitenstations zoals beschreven in bijlage 9 art. 2.2 te verlengen van 45 minuten naar 60 minuten.

KLM Cityhopper zal na overleg met de vakbonden vaststellen welke data gebruikt zullen worden om de proef te evalueren. Na afloop van de proef zal de operationele impact en ook de impact op werknemers worden geanalyseerd. Indien de proef leidt tot (grote) operationele schade, annuleringen en/of storingen, of als de proef grote negatieve impact heeft op de crew als gevolg van meer reserve zitten of meer roosterwijzigingen op de dag van operatie wordt de maatregel niet doorgezet. Indien de proef slechts leidt tot een FTE-impact zullen KLM Cityhopper en de vakbonden maatregelen treffen om die impact te mitigeren.

#### **10. Introductie tewerkstelling 60%**

In aanvulling op artikel 4.3 is het vanaf 1 januari 2024 in aanvulling op de bestaande tewerkstellingspercentages ook een tewerkstelling van 60% mogelijk. De voorwaarden voor het wijzigen van het tewerkstellingspercentage blijven onveranderd.

#### **11. RVL**

Met ingang van het ondertekenen van de cao zal RVL niet langer ingeroosterd worden na een vrije dag, maar alleen na een werkdag. Werknemers zullen uiterlijk om 20.00 uur de voorafgaande dag geïnformeerd worden op welke manier de RVL-dag ingevuld zal worden.

#### **12. RESH**

Reservediensten zullen met ingang van het ondertekenen van de cao maximaal 10 uur per dag bedragen, tenzij werknemer een aanrijtijd van 90 minuten heeft, dan zal de RESH 10,5 uur bedragen. Er zullen maximaal 9 reservediensten per 4 rollende weken worden ingeroosterd. (met rollende weken wordt een totaal tijdsblok van in totaal 4 weken bedoeld).

KLM Cityhopper streeft ernaar maximaal 5 reservediensten per 4 rollende weken in te roosteren.

#### **13. Inzet LELR in combinatie met zomerverlof**

13.1. Per zomer 2025 zal de werknemer in staat worden gesteld om 2 LELR-dagen op te nemen in combinatie met het zomerverlof. LELR-dagen kunnen ingezet worden aan de voor- of aan de achterkant van betreffend verlof. De werknemer kan zelf kiezen bij welk zomerverlof deze LELR-dagen worden ingezet. Werknemer kan er ook voor kiezen de LELR-dagen niet te combineren met het zomerverlof.

13.2. KLM Cityhopper en de vakbonden verbinden zich om aanvullende afspraken te maken over de inzet van de combinatie regulier verlof (AL), LELR en Superjokers (SJ) om de inzet van LELR dagen bedoeld onder 12.1 te realiseren.

#### **14. Aanpassing vakantieregeling**

Het aangevraagde verlof (zomer en winter) kan vanaf zomer 2025 met een startdatum op iedere dag van de week aangevraagd worden, waarbij KLC het recht heeft om de start van het aangevraagde verlof met 3 dagen aan te passen. Direct bij het goedkeuren van het verlof wordt aangegeven wat de startdatum van het verlof zal zijn en kan daarna niet meer aangepast worden door KLC.

### **15. Minimale periode tussen zomer en winterverlof**

KLM Cityhopper streeft ernaar 4 weken of meer tijd te roosteren tussen het zomer en winterverlof of winter- en zomerverlof. Als er minder dan 4 weken tussen het einde van het eerste verlof en de start van het tweede verlof is ingeroosterd, dan kan de werknemer de planningsafdeling verzoeken het rooster zodanig aan te passen dat deze 4 weken alsnog worden ingeroosterd. KLM Cityhopper kan dit verzoek afwijzen vanwege zwaarwegende belangen.

### **16. Invoeren van A/B label**

Met ingang van winter 2024/2025 zal overgegaan worden tot het invoeren van een A/B label. Dit houdt in dat groep A vrij is vanaf 25 december 00:01 lokale tijd tot en met 26 december 23:59 lokale tijd en groep B vrij is op oudejaarsavond en nieuwjaarsdag, 31 december vanaf 18.00 lokale tijd tot en met 1 januari 23:59 lokale tijd. Het volgende jaar zal de indeling andersom zijn. KLM Cityhopper is verantwoordelijk voor het indelen van het A/B label.

Op verzoek van de werknemer is het mogelijk om per kalenderjaar onderling van label te ruilen. De aanvraag hiervoor dient 6 maanden vooraf ingediend te worden. Het oorspronkelijk ingedeelde label blijft gedurende de arbeidsovereenkomst met KLM Cityhopper van toepassing en kan niet structureel gewijzigd worden.

Indien er sprake is van een geregistreeerde samenlevingsovereenkomst tussen twee werknemers die beiden vliegen (CA of cockpit) voor KLM Cityhopper, dan kan het A/B label gedurende de arbeidsovereenkomst één keer permanent gewijzigd worden zodat de partners hetzelfde label krijgen. De aanvraag voor deze wijziging dient 6 maanden vooraf ingediend te worden en wordt op basis van senioriteit toegekend. Toekenning is alleen mogelijk op het moment dat nieuwe CA's instromen en er voldoende gewenste labels beschikbaar zijn, dit is ter beoordeling van KLC.

KLM Cityhopper zal in Q1 2024 in overleg met de vakbonden de uitvoeringsregeling van het A/B label vormgeven.

De werknemers die in 2023 tijdens kerst en oud en nieuw hebben gewerkt krijgen de eerste mogelijkheid om een label te kiezen.

Het beheer van de A/B regeling zal, nadat de uitvoeringsregeling is vormgegeven, bij GC51 worden belegd.

### **17. Nevenfunctieregeling**

De bepalingen in de nevenfunctieregeling maakt geen onderdeel uit van de cao. KLM Cityhopper zal aanpassingen in de regeling toepassen na overleg met de vakorganisaties.

### **18. Lobby**

De vakbonden zullen halfjaarlijks met de Managing Director van KLM Cityhopper de politieke ontwikkelingen bespreken en tevens afstemmen op welke onderwerpen van het overheidsbeleid t.a.v. de luchtvaart in brede zin gezamenlijk kan worden opgetrokken. Het doel hiervan is om de gezamenlijk lobby richting politiek te versteken en concrete strategieën te ontwikkelen om tot een eerlijker speelveld te

komen, (duurzame) stabiliteit in de luchtvaartsector en daarmee behoud van de werkgelegenheid.

### **19. Winstdeling en COI**

KLM Cityhopper stelt een herbevestiging voor van de COI-definitie ten behoeve van de winstdeling en variabel inkomen, om veranderende boekhoudregels te neutraliseren i.v.m. IFRS 16-operational leases.

Dit betekent dat de winstdeling over 2023 en de jaren daarna wordt bepaald op basis van de gerapporteerde "Adjusted income from operating activities (as per Air France KLM Group reporting)" van de KLM-groep (exclusief Transavia). Hierop vindt een correctie plaats voor de interestlasten van operational leases ('interest on lease debt') van de KLM-groep (exclusief Transavia).

De correctie gaat structureel plaatsvinden. Aanvullend:

- De effecten i.r.t. WDR'22 (€46,1 Mln) en de administratieve correctie op de terugbetaling van de 20% arbeidsvoorwaardelijke bijdrage (€37,6 Mln) worden op de WDR'23 gecorrigeerd (per saldo €8,5 Mln bij de COI 2023).
- Mogelijke negatieve effecten op de COI/WDR van ontwikkelingen rondom Flying Blue worden gecorrigeerd.

Daarnaast komen partijen overeen dat, in geval van toekomstige nieuwe boekhoudkundige (IFRS-) aanpassingen (en/of technische aanpassingen vanuit de externe accountants van KLM) de winstdeling, indien dit een effect heeft op de regeling, in overleg zal worden herijkt teneinde op een materieel vergelijkbaar resultaat uit te komen als de in cao-protocol 2017-2019 overeengekomen winstdelingsregeling, tenzij gezamenlijk anders wordt besloten. KLC zal de vakbonden in voorkomende gevallen zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van relevante boekhoudkundige aanpassingen.

### **20. Duurzaam mobiliteitsbeleid**

In het kader van het nieuw te introduceren duurzame mobiliteitsbeleid zal KLM Cityhopper:

- Een zogenaamde vervoersladder implementeren voor woon-werkverkeer binnen Nederland, waarbij een duurzamere keuze qua type vervoer leidt tot een hogere vergoeding. Partijen komen overeen dat de vervoersvergoeding als volgt wordt aangepast na introductie van het duurzame mobiliteitsbeleid:
  - auto 19 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis;
  - auto 21 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis bij een dienst waarbij de opkomst of eindtijd ligt tussen 23.00 en 7.30 uur;
  - elektrische auto/scooter 22 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis;
  - openbaar vervoer volledige vergoeding o.b.v. 2de klasse (binnen Nederland);
  - lopen/fiets 30 cent bruto per kilometer.

- Een fietsregeling implementeren met fiscale voordelen voor de werknemer passend binnen de Nederlandse fiscale wetgeving. De regeling wordt vormgegeven in een zogenaamde leasefiets regeling, waarbij de kosten via KLM Cityhopper uit het brutosalaris worden voldaan. KLM Cityhopper zal een bijdrage van 10 euro bruto per maand geven. De eerdergenoemde 30 cent vergoeding voor het vervoer met de fiets is ook op de werknemer van toepassing die gebruik maakt van de leasefiets, echter dan is de vergoeding volledig bruto.
- KLM Cityhopper zal zich inspannen om een aanbieder te vinden waarbij een collectieve korting wordt bedongen ten behoeve van 1) private lease door de werknemer van elektrische auto's en 2) het gebruik van deelauto's.

Introductie van het duurzame mobiliteitsbeleid vindt plaats per een nog nader te bepalen datum in 2024.

## **21. Vakbondsfaciliteiten**

Hoofdstuk II art. 2.4 'Vakbondsfaciliteiten' zal als volgt worden aangepast:

Door KLM Cityhopper erkende vakbonden krijgen met ingang van 1 januari 2024 het volgende aantal vakbondsdagen (VD) per kalenderjaar ter beschikking ten behoeve van vakbondswerkzaamheden:

- De instaptrede is 100 dagen (t/m 222 leden)
- Boven de 222 leden komen er per 22 leden 10 dagen per jaar bij.
- Voor het vaststellen van het aantal leden zal 1 januari als peildatum worden aangehouden. De vakbonden verplichten zich KLM Cityhopper tijdig te informeren over het aantal leden op basis van een accountantsverklaring.

## **22. Interchange (inzet van wetlease)**

KLM Cityhopper en de vakbonden zullen voor juni 2024 met elkaar in gesprek gaan over de achtergrond en redenen van de inzet van wetleases in het KLM Cityhopper netwerk.