

Voorstel KLM t.b.v. domein Grond 15 september 2023 – 15.50 uur

KLM behoudt zich het recht voor kennelijke verschrijvingen te corrigeren.

Looptijd:

- Looptijd: 24 maanden (2 maart 2023 t/m 28 februari 2025)

Loon

- 1 september 2023: 135 euro bruto per maand (bij een contractpercentage van 100%; pro rato voor lagere contractpercentages).
- 1 oktober 2023: 6%
- 1 januari 2024: eenmalige van 500 bruto
- 1 juli 2024: 3%
- 1 januari 2025: indien de CPI over het jaar 2024 meer is dan 3%, dan wordt per 1 januari 2025 de loonsverhoging van 3% aangevuld met het meerdere met een maximum van 2,0%

NB. formulering over kostencompenserend volgt nog.

Als de CAO-onderhandelingen in het cabine en/of cockpitdomein leiden tot hogere dan voornoemde verhogingen dan zullen deze door KLM ook worden doorgevoerd voor de grond-cao.

Winstdeling en COI

- KLM stelt een herbevestiging voor van de COI-definitie ten behoeve van de winstdeling en variabel inkomen. Dit is een vervolg op het protocol 2019 om veranderende boekhoudregels te neutraliseren i.v.m. IFRS 16-operational leases.
- Daarnaast een afspraak voor de toekomst, die luidt: In geval van toekomstige nieuwe boekhoudkundige (IFRS-) aanpassingen en/of technische aanpassingen vanuit de externe accountants van KLM) zal de winstdeling, indien dit een effect heeft op de regeling, in overleg worden herijkt (teneinde op een materieel vergelijkbaar resultaat uit te komen als de in cao-protocol 2015-2017 overeengekomen winstdelingsregeling, tenzij gezamenlijk anders wordt besloten. KLM zal de VNV, namens alle vakbonden, in voorkomende gevallen zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van relevante boekhoudkundige aanpassingen.
- NB. Dit is een multi-bepaling en de definitieve tekst is mede afhankelijk van de uitkomsten van overleg met de andere domeinen.

Aanvulling betaling aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

- Conform de huidige wettelijke regeling (Wazo) ontvangt een medewerker 70% van zijn salaris (tot aan het maximum dagloon) gedurende het aanvullende geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof. KLM stelt voor het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof met ingang van 1 januari 2024 aan te vullen naar 100% van het salaris tot maximaal 100% van het maximum dagloon.

DI-budget

- KLM heeft voorgesteld om per 1 januari 2024 het mogelijk te maken om maandelijks de keuze te maken om het opgebouwde DI-budget uit te laten betalen. De medewerker hoeft dan bij de keuze vooruitbetaling niet langer voor een bepaalde datum de keuze in te voeren voor het toekomstig budget, maar maakt de keuze over het reeds in dat kalenderjaar opgebouwde (deel van het) budget. Voor de overige keuzes voor besteding van het DI-budget blijft het huidige proces in stand. Het wordt mogelijk om een sportabonnement te betalen uit het DI-budget. Voorwaarde daarbij is wel dat de eindheffing van 80% ook uit het DI-budget van de medewerker wordt betaald.

Duurzaam mobiliteitsbeleid

In het kader van het nieuw te introduceren duurzame mobiliteitsbeleid stellen wij voor:

- Introductie van een zogenaamde vervoersladder voor woon-werkverkeer binnen Nederland, waarbij een duurzamere keuze qua type vervoer leidt tot een hogere vergoeding. Wij stellen de volgende vergoedingen voor: 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 per kilometer.
- Introductie van een fietsregeling met fiscale voordelen voor de medewerker passend binnen de Nederlandse fiscale wetgeving. De regeling wordt vormgegeven in een zogenaamde leasefiets regeling, waarbij de kosten via KLM uit het bruto salaris worden voldaan. KLM zal een bijdrage van 10 euro bruto per maand geven. De eerder genoemde 30ct voor het vervoer met de fiets is

ook op de medewerker van toepassing die gebruik maakt van de leasefiets, echter de vergoeding is volledig bruto.

- KLM zal zich inspannen om een aanbieder te vinden waarbij een collectieve korting wordt bedongen ten behoeve van 1) private lease door de medewerker 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.

Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (TDVAP)

Algemeen

KLM stelt voor de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (ook wel '80-90-100' regeling genoemd) opnieuw te introduceren, onder de volgende voorwaarden:

- De regeling staat open voor medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn;
- De regeling kan worden genoten maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering.
- De laatste 3 jaar kan in plaats van de 80-90-100 gebruik worden gemaakt van de RVU-regeling, zolang deze fiscaal wordt gefaciliteerd.
- De regeling staat open van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025; KLM heeft de intentie de regeling hierna structureel open te stellen;
- Ook medewerkers met een bepaald deeltijdpercentage kunnen gebruik maken van de regeling conform onderstaande tabel;
- Arbeidsongeschikten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar 100% van de overeengekomen contracturen werken, komen ook in aanmerking voor de regeling. Partijen maken aanvullende afspraken over samenloop ziekte en deelname aan deze regeling;
- De uitvoeringsafpraak zoals opgenomen in cao grond Bijlage 2 bij protocol 2016 is (voor zover hier niet anders bepaald) onverkort van toepassing;
- Medewerkers die per 1 januari 2024 reeds gebruik maken van de permanente regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (ook wel '80-80-100'-regeling genoemd) kunnen op hun verzoek per 1 januari 2024 worden overgezet naar de 80-90-100-regeling, indien wordt voldaan aan bovengenoemde voorwaarden. Per 1 januari 2024 is dan de 80-90-100-regeling op hen van toepassing.

Tabel voor grond medewerkers

| Oorspronkelijk contract percentage | Percentage werken | Percentage loon | Percentage pensioen-opbouw |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------------------|
| 100% | 80% | 90% | 100% |
| 90%-99% | 70% | 80% | 90%-99% |
| 80%-89% | 60% | 70% | 80%-89% |
| 70%-79% | 50% | 60% | 70%-79% |
| 60%-69% | 50% | 55% | 60%-69% |

** Het relevante contractpercentage is het overeengekomen vaste contractpercentage. Tijdelijke aanpassing a.g.v. tijdelijk meer- of minderwerk of non-activiteit heeft geen invloed op de bepaling van het contractpercentage.*

Tijdelijke afbouwcombinatie voor zware beroepen

In plaats van het bovenstaande geldt voor een nog nader door partijen te bepalen groep medewerkers in zware beroepen het volgende: .

Fase 1: Deze medewerkers kunnen 8 jaar voor aow datum gebruik maken van de 80-90-100.

Fase 2: De laatste 3 jaar RVU voor aow datum kan de medewerker overstappen naar de RVU (combinatie wordt dus mogelijk). De RVU betaling zal met ingang van een nader door KLM te bepalen datum maandelijks plaatsvinden (bij overlijden van de medewerker wordt het restantbedrag ineens uitbetaald aan de nabestaanden).

Daarnaast zal KLM aan de medewerker in de maand waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt een eenmalige uitkering beschikbaar stellen gelijk aan het bedrag dat KLM gedurende de RVU periode niet heeft uitgekeerd aan werkgever pensioenpremies, met een maximum van € 30.000 (bruto, niet geïndexeerd). Dit geldt voor medewerkers die met ingang van 1 januari 2024 gebruik maken van de RVU. Er zal nader onderzoek worden gedaan en afstemming met de belastingdienst plaatsvinden of, hoe en op welk moment het bedrag van maximaal € 30.000 - beschikbaar kan worden gesteld aan de werknemer, zonder dat hierover 52% RVU-heffing verschuldigd is door KLM. Indien uit de afstemming met de belastingdienst blijkt dat de 52% RVU-heffing over de uitkering niet te voorkomen is, dan is het totaalbudget inclusief de 52% RVU-heffing. In dat geval wordt er ter zake het totaalbudget nooit meer beschikbaar gesteld aan de werknemer dan € 19.737 bruto (€ 30.000 minus € 10.263 RVU-heffing).

Werken na AOW-leeftijd

KLM krijgt ruimte om incidenteel af te wijken van de cao voor het in dienst nemen van medewerkers na de AOW-leeftijd in de laatste bij KLM vervulde functie. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:

- objectieve schaarste in de markt is vastgesteld;
- er sprake is van een moeilijk vervulbare vacature;
- er is sprake van geen/zeer beperkte mogelijkheid voor het opleiden van een opvolger, dan wel een te korte inwerktijd;
- het is op initiatief van KLM; op basis van vrijwilligheid van de medewerker;
- het aandeel medewerkers boven de AOW-leeftijd op een afdeling/binnen een team wordt niet groter dan 30%, tenzij een afdeling/team uit minder dan 3 personen bestaat;
- indien gebruik is gemaakt van de 80-90-100 regeling, zal het na AOW leeftijd af te sluiten contract niet meer bedragen dan het percentage dat is gewerkt.

de manager maakt vooraf een plan om de vacature (voor zover deze na afloop van het beoogde contract nog bestaat) structureel in te vullen.

Eventueel kan deze afweging ook op verzoek van de medewerker worden gemaakt.

De medewerker treedt in dienst op basis van een contract voor bepaalde tijd van maximaal 4 jaar, beloning volgens laatste salaris voorafgaand aan pensionering excl. pensioenregeling; dienstjaren blijven meetellen in bijv. IPB-faciliteiten (fictieve datum in dienst/behoud anciënniteit) etc.

De uitzondering op de cao kan alleen op basis van wederzijdse vrijwilligheid plaatsvinden; belangrijk dat de medewerker zich op geen enkele manier gedwongen mag voelen om door te werken na de AOW-leeftijd noch dat er een recht bestaat van de medewerker op doorwerken.

5 jaarscontracten en doorstroom

KLM zal met ingang van 1 januari 2024 geen medewerkers meer aannemen op basis van een 5 jaarscontract (daarmee wordt de afspraak mbt 5 jaarscontracten in artikel 20 "vast/flex" uit cao protocol 2019-2022 in geldingsduur beperkt tot 1 januari 2024). KLM zal met medewerkers in dienst gekomen op een 5 jaarscontract tot en met 2023, minimaal 1 jaar na aanvang van het dienstverband, een TOP gesprek agenderen. De 5 jaarscontractanten die voor 1 oktober 2023 in dienst zijn gekomen, zullen middels een TOP gesprek, uiterlijk 1 oktober 2024 vernemen of zij zullen doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd. In dit gesprek zal KLM aangeven of de medewerker kan doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd in dezelfde functie. Medewerkers kunnen doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd bij goed functioneren en op basis van de behoefte van KLM aan medewerkers in de betreffende functie. Deze behoefte bedraagt naar de huidige inzichten minimaal 500 FTE bij GS onder de vleugel. Indien deze inzichten significant wijzigen, treden partijen in overleg. KLM verwacht dat de focus van de medewerker blijft liggen op perspectief, ontwikkeling en eigenaarschap net zoals dit nu bij 5 jaarscontracten het geval is. Voor medewerkers die een BBL contract hebben gehad en nu nog op een tijdelijk contract werkzaam zijn, zal hetzelfde proces worden gevolgd. Zij zullen bij afloop van het huidige contract bij goed functioneren doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd.

Global Mobility

Het huidige aanbod van internationale werkvormen is verouderd, ontoereikend en vraagt om modernisering en flexibilisering. De behoefte om talentvolle kandidaten uit het buitenland aan te nemen en op een goede manier te laten landen in Nederland is groot. Naast de roep om andere werkvormen is er ook behoefte aan een modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Het 'type' expat is in de afgelopen 40 jaar meer divers geworden en dit vraagt om beter passende en meer marktconforme arbeidsvoorwaarden.

KLM stelt voor om Bijlage 18 en Bijlage 24 te schrappen en deze te vervangen voor een Global Mobility Policy waarin de oude werkvormen (expat – commuter) overgaan in 5 nieuwe werkvormen: long term assignment (Frankrijk & wereldwijd), short term assignment, commuter, permanent transfer en foreign local hire. Het huidige AKIM blijft onveranderd bestaan. Zo ontstaan er zes internationale werkvormen met ieder een standaard arbeidsvoorwaardelijk pakket, waarvan zo nodig in incidentele gevallen door KLM (afdeling C&B, Global Mobility) afgeweken kan worden. Deze werkvormen mogen niet leiden tot het verlies van werkgelegenheid in NL. KLM en werknemersorganisaties zullen het arbeidsvoorwaardelijk pakket nader overeenkomen in het Extern Overleg.

KLM en werknemersorganisaties zullen een werkgroep vormen om dit verder uit te werken. KLM heeft niet de intentie om in totaliteit kosten te besparen van het arbeidsvoorwaardelijke pakket.

Compensatie extra werken voor de looptijd van de CAO verlengen

KLM stelt voor de Tijdelijke flexibiliteitsmaatregel in verband met personele bezetting bij operationele KLM-afdelingen die ziet op compensatie voor extra werken voor de duur van de looptijd van de cao te verlengen. Het betreft deze afspraak:

Partijen spreken af om al het grondpersoneel, werkzaam in ploegendienst (die vallen onder Bijlage 3D) en productiemedewerkers die in dagdienst werken, een extra vergoeding toe te kennen

voor het werken op een roostervrije dag of een in het basisrooster opgenomen KV dag.

Daarbij gelden de volgende bepalingen:

- De extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vervangende vrije tijd voor het extra werken op een roostervrije dag, conform cao bijlage 3D, V(4)a.
- Zowel de reguliere compensatie als de extra vergoeding worden in beginsel uitbetaald
- KLM bepaalt voor welke diensten het extra werken noodzakelijk is
- Het werken geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid medewerker

Alle vaste toeslagen en eventuele correcties daarop zoals die gelden voor het volgens een basisrooster werken in ploegendienst, zoals ploegendiensttoeslag en opbouw KV, blijven conform cao van kracht.

Overgang naar een functie met een lagere of zonder ploegendienst

KLM stelt voor ook de overbruggingstoelage toe te kennen aan medewerkers die op eigen verzoek overgaan naar een functie met een lagere of zonder ploegendiensttoelage.

Consignatievergoeding introduceren MSG 4 t/m MSG 6

Bijlage 20 (waarin de consigneringsregeling is opgenomen) is met ingang van 1 september 2023 ook van toepassing op medewerkers ingedeeld in functiegroep MSG 4 t/m MSG 6.

KV ouderendagen omzetten in MV

KLM stelt voor om de KV uren, die bij werknemers in wisseldienst die 10 jaar voor de op hen van toepassing zijnde AOW-leeftijd zitten worden opgebouwd op grond van de ER-factor, om te zetten in MV verlof per 1 januari 2024.

Faciliteitenvergoeding verhogen

KLM stelt voor om bij introductie van de structurele faciliteitenvergoeding voor het thuiswerken per 1 januari 2024 die in cao 2022-2023 is opgenomen, het budget vast te stellen op een bedrag van 500 euro per drie jaar.

Beloningsstructuur technici

- a) KLM zal een aparte loonlijn invoeren, genoemd T OSG. Deze loonlijn is van toepassing op OSG-medewerkers die op grond van Bijlage 19a van de cao voor KLM-grondpersoneel in aanmerking komen voor TTAEV. De loonlijn is gebaseerd op het huidige OSG functiegebouw.
- b) De huidige OSG-loonlijn wordt vermeerderd met de TTAEV. De TTAEV wordt hiermee pensioengevend en telt mee in de ploegendiensttoelage, opbouw vakantiegeld, EJU, DI en winstdeling.
- c) De AML vergoeding en 1 type autorisatie worden pensioengevend en tellen mee in grondslagen voor opbouw vakantiegeld, EJU, DI en winstdeling.

Bezetting en belasting Ground Services

- a. Voor operationele grondfuncties wordt de bezetting bepaald op basis van 1) planningsuitgangspunten, 2) normtijden en 3) fysieke belasting. De limieten worden vastgesteld op basis van de normtijden en (fysieke) belasting (welke hulpmiddelen er beschikbaar zijn).
 - Ad 1) De Planning Uitgangspunten worden mede bepaald door: dienstregeling, type vliegtuig, de te verrichten werkzaamheden en de tijdsduur van de taken.
 - Ad 2) Normtijden worden bepaald middels metingen en diverse opslagen.
 - Ad 3) Er gelden normen voor de fysieke belasting die voortvloeien vanuit RI&E's.
- b. KLM streeft ernaar dat alle medewerkers veilig en gezond kunnen werken en de impact van het werk op medewerkers zo laag mogelijk wordt gehouden c.q. redelijk is. Dat doet KLM aan de voorkant o.a. middels taakrotatie. Daarnaast wordt in de verschillende P-periodes tot op de Dag van Uitvoering bepaald of de dienstregeling uitvoerbaar is en worden bij verwachte onderbezetting de volgende maatregelen genomen:
 - uitvraag en inzet van extra werk;
 - verzoeken om dienstaanpassingen;
 - inhuur van uitzendkrachten;
 - netwerkaanpassingen ;
 - toepassen van seatblocks;
 - annuleren van vluchten;
 - beïnvloeden van passagiers- en/of bagagestromen;
 - wachten of juist niet wachten op bagage en/of passagiers;
 - wijzigen van priostelling in de afhandeling van inkomende en uitgaande vluchten.
- c. KLM zal maandelijks aan een door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordiging inzicht verschaffen in de gemiddelde belasting per medewerker per maand. Deze vertegenwoordiging representeert de gezamenlijke werknemersorganisaties en wordt uit hun midden gekozen).

Bij overschrijding van de norm dient ook rekening te worden gehouden met recente fysieke belasting, waarbij gemiddeld gezien sprake dient te zijn van een redelijke belasting.

Indien sprake is van een verstoringdag of piekdag kan de norm worden overschreden. De gemiddelde belasting per maand dient evenwel redelijk te zijn.

Indien geen sprake is van een redelijke belasting zal KLM na overleg met de vertegenwoordiger van werknemersorganisaties maatregelen nemen.

Bij onvoorziene verstoringen waarbij sprake is of zal zijn van overschrijding van de norm zal KLM hiervan melding maken bij de vertegenwoordiger van werknemersorganisaties.

- d. KLM en werknemersorganisaties zullen in 2025 het in c genoemde proces evalueren. Het doel is om structurele onderbezetting te voorkomen. Indien dit doel niet wordt verwezenlijkt of de operatie door dit proces wordt verstoord, treden partijen opnieuw in overleg.
- e. Dit proces geldt vanaf een nader door partijen te bepalen datum voor de afdelingen waar medewerkers werkzaam zijn in de functies TMO en TGM bij Ground Services. Partijen spreken af dat zo spoedig mogelijk maar in ieder geval gedurende de looptijd van de cao een meer op de bedrijfsvoering van cargo toegespitst proces wordt uitgewerkt en geïmplementeerd.

Stagiaires

KLM heeft besloten de stagevergoedingen voor MBO en HBO per 1 september 2023 op te hogen naar meer marktconforme vergoedingen. De vergoeding voor WO is al marktconform.

KLM zal deze vergoedingen in de cao opnemen. Deze vergoedingen zullen niet meegaan met loonstijgingen.

Thuiswerken

KLM stelt voor de thuiswerkvergoeding op te hogen tot het huidige fiscaal maximum van 2,15 euro per dag netto.

Skypriority en wifi aan boord voor dienstreizigers

Skypriority en wifi aan boord wordt per nog nader te bepalen datum gratis beschikbaar voor elke dienstreiziger.

KLM heeft besloten in haar dienstreizenbeleid op te nemen:

- dat in geval van bijzondere omstandigheden (o.a. late vluchten waardoor de medewerker voor de keuze staat om of de hotelkamer een extra nacht aan te houden) het is toegestaan om toegang tot de lounge te declareren als een medewerker niet beschikt over een C-class boardingpass met stoel.
- dat dienstreizen naar Parijs per Thalys worden gestimuleerd.

In het proces voor het aanvragen van dienstreizen is per een nader te bepalen datum voorafgaande toestemming van de leidinggevende voor het aanvragen van de dienstreis niet langer vereist. Dit laat onverlet dat de medewerker te allen tijde achteraf door de leidinggevende ter verantwoording kan worden geroepen voor zijn/haar afweging om de dienstreis en daarmee gepaard gaande kosten te maken.

Leesbaarheid van de cao

KLM en werknemersorganisaties zullen gedurende de looptijd van de cao zich inspannen de cao leesbaarder te maken. Dit zal worden meegenomen in de vereenvoudiging van de cao.

Overwerk

De medewerker heeft bij het verrichten van overwerk de keuze tussen compensatie in tijd en geld.

KLM stelt voor de regeling te schrappen op grond waarvan de eerste 3 uur overwerk in een kalendermaand voor medewerkers werkzaam in MSG 1-3 niet wordt gecompenseerd. De reistijd genoemd in Bijlage 22 voor MSG wordt niet meer tot het overwerk/extra gewerkte tijd gerekend.

Bijlage 15 Overtolligheidsregeling

KLM stelt voor dat KLM en werknemersorganisaties in het reguliere overleg afspraken maken over het moderniseren van Bijlage 15 gedurende de looptijd van de cao..

Medewerkers met een arbeidsbeperking

Partijen zullen zich inspannen om meer medewerkers met een arbeidsbeperking bij KLM te werk te stellen.

KV uren in SV en ND

KLM stelt voor KV in losse uren enkel nog in de Supervroege- en Nachtdiensten in te plannen. Daar staat wel tegenover dat het cursief over in te plannen KV uren verdwijnt (uit bijlage 5B).

Interne stages

KLM zal zich inspannen meer interne stagemogelijkheden te creëren. Hiervoor zal een centraal budget van 20 FTE worden opengesteld.

Mantelzorg

KLM stelt voor om mantelzorg aandacht te geven door:

1. Bespreken: Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevend en medewerkers bewust van het thema.
2. Beschrijven: Op de Portal (MyKLM) wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit KLM-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).
3. Bekwamen: Het verder bekwamen van leidinggevend en mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.
4. Borgen: KLM blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen.

Vakbondsfaciliteiten

KLM stelt voor zo spoedig mogelijk nadere afspraken te maken over de voorwaarden waaronder de toegang tot de werkvloer voor een beperkt aantal vakbondmedewerkers tot KLM gebouwen mogelijk gemaakt kan worden.

Slotbepaling

KLM heeft – volgens de van toepassing zijnde internationale boekhoudstandaarden (IFRS) - zoveel mogelijk de afspraken uit dit voorstel getoetst op de consequenties voor de boekhoudkundige verwerking (hoe, wat en, in of over welke periode).

Als blijkt dat deze boekhoudkundige consequenties (na afstemming met de externe accountants van KLM) anders blijken te zijn en ongewenst voor KLM, treden partijen met elkaar in overleg om de afspraken zo aan te passen dat de boekhoudkundige verwerking in lijn komt met de verwachting van KLM. Indien van toepassing, geldt dit tevens ingeval afspraken zijn gemaakt die moeten worden voorgelegd aan de Belastingdienst

NB. Dit is een multi-bepaling en de definitieve tekst is mede afhankelijk van de uitkomsten van overleg met de andere domeinen.