



**STICHTING  
LOSS OF LICENSE FONDS**

**REGLEMENT**

**februari 2023**

# **REGLEMENT STICHTING LOSS OF LICENSE FONDS**

## **Inhoudsopgave**

<b>I</b>	<b>Definities</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Bestuur</b>	<b>4</b>
<b>III</b>	<b>Raad van Toezicht</b>	<b>6</b>
<b>IV</b>	<b>Inkomsten, uitgaven, vermogen en verslaglegging</b>	<b>6</b>
<b>V</b>	<b>Omvang van de LoL-uitkeringen</b>	<b>7</b>
<b>VI</b>	<b>Wie heeft er wanneer mogelijk recht op een LoL-uitkering?</b>	<b>9</b>
<b>VII</b>	<b>Aanvraagformulier, inlichtingen, bescheiden en procedure</b>	<b>11</b>
<b>VIII</b>	<b>Hertoetsing in geval van afwijzing</b>	<b>12</b>
<b>IX</b>	<b>Slotbepalingen</b>	<b>13</b>
	<b>Appendix Overzicht Reglementswijzigingen en versies</b>	<b>14</b>

## I. Definities

<b>Bestuur:</b>	het bestuur van de Stichting.
<b>Beroepsarbeidsongeschikt:</b>	het als gevolg van een ziekte of ongeval niet langer beschikken over een zodanige medische verklaring als vereist krachtens de Wet Luchtvaart dat er werkzaamheden als verkeersvlieger kunnen worden verricht.
<b>cao:</b>	collectieve arbeidsovereenkomst voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen.
<b>KLM-verkeersvlieger:</b>	de verkeersvlieger met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd welke valt onder de cao.
<b>LoL-uitkering:</b>	de éénmalige (' <i>Loss of License</i> ') uitkering die de Stichting verstrekt aan (ex) KLM-verkeersvliegers (tevens VNV-Leden) die dient ter gedeeltelijke compensatie van financiële schade die het gevolg is van het stoppen van loondoorbetaling bij ziekte en/of eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens Beroepsarbeidsongeschiktheid. Binnen de cao gebeurt dit normaliter na een ziekteperiode van 104 weken.
<b>RvT:</b>	de Raad van Toezicht van de Stichting.
<b>Stichting:</b>	Stichting Loss of License Fonds, gevestigd te Badhoevedorp.
<b>Toekenningsdatum:</b>	De datum waarop het recht op een LoL-uitkering is ontstaan na het goedkeuren van de aanvraag geldt als Toekenningsdatum.
<b>Uitkeringsgerechtigde:</b>	degene ten aanzien waarvan het Bestuur heeft besloten dat hij recht heeft op een LoL-uitkering en met wie een uitkeringsovereenkomst is gesloten.
<b>VNV-lid:</b>	de KLM-verkeersvlieger die zowel op het moment van het doen van een aanvraag voor een LoL-uitkering als gedurende de drie daaraan voorafgaande (ononderbroken) kalenderjaren lid is (geweest) van de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV), gevestigd te Badhoevedorp. Indien deze op het moment van het doen van de aanvraag korter als KLM-verkeersvlieger werkzaam is dan drie en een half jaar geldt hierbij als aanvullende voorwaarde dat het VNV-lidmaatschap binnen zes maanden na indiensttreding moet zijn aangevangen en onafgebroken heeft geduurd tot het moment van het doen van de aanvraag.

## II. Bestuur

1. De hoofdtaak van het Bestuur is het uitvoeren van de in de cao overeengekomen regeling aangaande de beroepsongeschiktheidsuitkering in geval van loss of license met inachtneming van de genoemde cao, de statuten en de reglementen van de Stichting. Het Bestuur is verantwoordelijk voor alle beleidsaspecten. Het Bestuur dient verder te zorgen voor een goede verhouding met externe partijen. Integriteit en vertrouwen zijn sleutelwoorden. Het Bestuur legt jaarlijks verantwoording af aan de RvT. Het Bestuur bestaat uit drie leden die voldoen aan de in de statuten en reglementen gestelde voorwaarden en kiest uit haar midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester.

### Voorzitter

- Het bestuur wordt voorgezeten door de voorzitter;
- De voorzitter is het primaire aanspreekpunt voor externe partijen (bijv. VNV, KLM, RvT, etc.).

### Secretaris

- De secretaris is belast met de verslaglegging van vergaderingen en bestuursbesluiten;
- De secretaris is belast met de algemene administratie van de Stichting;
- De secretaris is verantwoordelijk voor het archief van de Stichting.

### Penningmeester

- De penningmeester is belast met de financiën van de Stichting, onder andere bestaande uit een betaalsysteem, liquiditeitsbeheer en vermogensbeheer;
- De penningmeester doet geen contante betalingen;
- De penningmeester is belast met het verzorgen van de financiële administratie en verslaglegging van de Stichting.

2. De agenda van de bestuursvergaderingen bestaat minimaal uit de volgende agendapunten:

1. Opening
2. Mededelingen
3. Goedkeuring notulen en besluiten
4. Financiële situatie
5. Nieuwe, lopende aanvragen en goedkeuring
6. Sluiting

3. Het besturen van de Stichting wordt gezien als vrijwilligerswerk. De onkostenvergoeding voor de bestuurders bedraagt het forfaitaire bedrag van €150,- per maand zolang als de functie van bestuurder wordt bekleed. Dit dient ter gehele of gedeeltelijke dekking van de regulier te maken kosten (vervoerskosten voor reguliere vergaderingen, telefoon- en IT-kosten). Incidentele kosten welke voortkomen uit bijzondere werkzaamheden in opdracht van het Bestuur kunnen separaat gedeclareerd worden. Indien er noodzakelijke kosten voor de Stichting gemaakt zijn in opdracht van het bestuur kunnen deze kosten worden gedeclareerd

bij de penningmeester. Declaraties dienen te worden geautoriseerd door de voorzitter en de penningmeester alvorens tot uitbetaling kan worden overgegaan.

4. Er zal voor rekening van de Stichting een (aansprakelijkheids)verzekering worden afgesloten die dekking biedt voor de financiële risico's die samenhangen met het vervullen van de functie van lid van het Bestuur. Bij toetreding van nieuwe bestuursleden zal daar waar nodig zogenoemde inloopdekking worden meeverzekerd, bij uittreding geldt hetzelfde voor zogenoemde uitloopdekking. Voor zover deze aansprakelijkheidsverzekering niet dekkend is in het geval van een claim zal de Stichting deze aansprakelijkheid in financiële zin overnemen, tenzij er sprake is van opzet of grove schuld.
5. Voor leden van het Bestuur gelden de volgende functie-eisen:
  - minimaal drie jaar vlieger bij KLM;
  - lid van de VNV;
  - kennis van de VNV- en KLM-organisatie;
  - bij voorkeur aantoonbare bestuurlijke ervaring;
  - van onbesproken gedrag.
6. Leden van het Bestuur dienen te beschikken over de volgende competenties:
  - interpersoonlijke sensitiviteit: men heeft oog, zorg en respect voor de gevoelens van anderen, toont belangstelling voor de mening van anderen;
  - integriteit: men houdt er zowel persoonlijk als zakelijk hoge ethische maatstaven op na, toont integriteit en eerlijkheid in het contact met anderen;
  - oordeelsvorming: men neemt rationele, realistische en gegronde beslissingen, gebaseerd op het overwegen van alle beschikbare feiten en alternatieven;
  - probleem analyse: men deelt problemen op in onderdelen en onderscheidt hoofd- van bijzaken, maakt correct gebruik van logica, gaat nauwkeurig te werk, trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie;
  - plannen en organiseren: men stelt duidelijke prioriteiten, maakt een planning van activiteiten om tijd en middelen optimaal te kunnen benutten, houdt toezicht op het halen van de doelstellingen;
  - schriftelijk en mondeling communiceren: men communiceert duidelijk, vloeiend en to-the-point.

### III. Raad van Toezicht

1. De Raad van Toezicht is paritair samengesteld vanuit de VNV en de KLM en bestaat uit vier natuurlijke personen (twee VNV en twee KLM).
2. De RvT geeft invulling aan haar taken conform de statuten en draagt er in brede zin zorg voor geïnformeerd te blijven over het handelen van het bestuur. Tevens geeft zij invulling aan de bezwaarprocedure.
3. De RvT ontvangt geen structurele vergoeding, noch heeft zij een reguliere onkostenvergoeding. Incidentele kosten die gemaakt worden samenhangend met haar taken en voor zover deze niet worden vergoed door derden zijn declarabel bij de Stichting.

### IV. Inkomsten, uitgaven, vermogen en verslaglegging van de Stichting

1. De inkomsten van de Stichting bestaan enerzijds uit bijdragen die KLM krachtens de cao aan de Stichting is verschuldigd en anderzijds uit het rendement dat de Stichting behaalt op haar vermogen.
2. De uitgaven van de Stichting bestaan enerzijds uit de LoL-uitkeringen die de Stichting doet en anderzijds uit kosten die de Stichting dient te maken in het kader van de uitvoering van haar taken.
3. De bedragen in dit reglement worden jaarlijks per 1 januari van elk jaar bij een gewijzigde KLM loonindex aangepast. Dit kan eventueel achteraf plaatsvinden.

Jaar	Vermenigvuldigingsfactor
1 januari 2017	1,0000
1 januari 2018	1,0150
1 januari 2019	1,0302
1 januari 2020	1,0613
1 januari 2021	1,0613
1 januari 2022	1,0613
1 januari 2023	1,1601

4. Tegoeden dienen bij één of meer Nederlandse grootbanken aangehouden te worden. Zolang het vermogen van de Stichting minder bedraagt dan €750.000, zal de Stichting dit aanhouden in de vorm van direct opeisbare tegoeden. Voor zover het vermogen groter is dan €750.000, kan het surplus-vermogen worden geïnvesteerd in een beleggingsportefeuille die bij een Nederlandse grootbank dient te worden aangehouden en welke een defensief beleggingsprofiel kent. Het Bestuur is bevoegd deze 'liquiditeitsgrens' te wijzigen, mits met voorafgaande toestemming van de RvT. Het financiële systeem van de Stichting zal zodanig worden ingericht, dat iedere betaling of beleggingsbeslissing uitsluitend kan worden uitgevoerd door tussenkomst van twee leden van het Bestuur.

5. Het financieel jaarverslag dient te worden voorzien van accountantsverklaring van een onafhankelijke accountant. Conform de in de statuten vastgelegde termijnen zal de penningmeester er jaarlijks op toezien dat zowel het financieel jaarverslag als de begroting worden opgesteld. Hij kan zich daarbij laten bijstaan door een externe specialist. De concepten worden vervolgens besproken door het Bestuur en (na verkregen goedkeuring van de RvT) aansluitend vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is, dat de RvT het Bestuur dan tevens decharge verleent voor het gevoerde beleid over het laatst verstreken boekjaar.

## **V. Omvang van de LoL-uitkeringen**

1. Het Bestuur stelt jaarlijks uiterlijk in de maand februari de definitieve hoogte vast van de LoL-uitkering (exclusief eventuele afslagen voor deeltijd, beperkte tijd tot aan pensioen of andere afslagen) over het voorafgaande kalenderjaar op basis van een voltijds dienstverband. Daarbij geldt dat de Stichting nooit meer kan uitkeren dan zij aan vermogen bezit, met als gevolg dat het Bestuur in het uiterste geval de hoogte van de LoL-uitkering op €0 (nihil) kan vaststellen en een voorschot dat reeds is uitbetaald geheel of gedeeltelijk kan terugvorderen.
2. Het Bestuur stelt uiterlijk in de maand februari vast, welk bedrag de Stichting in het nieuwe kalenderjaar ten titel van voorschot op de LoL-uitkering zal voldoen aan (nieuwe) Uitkeringsgerechtigden.
3. Het Bestuur streeft naar zo stabiel als mogelijke LoL-uitkeringen door de jaren heen en zal de Stichting daartoe een buffervermogen (moeten) laten aanhouden. Zolang het per einde boekjaar resterende buffervermogen, nadat daarop de over dat jaar verschuldigde LoL-uitkeringen en de aan dat boekjaar toe te rekenen kosten in mindering zijn gebracht, tenminste €500.000 bedraagt, zal het bestuur in principe er naar streven de tijdens dat boekjaar geldende LoL-uitkering op €150.000 (bij 100% tewerkstelling) vast te stellen. Hiervan kan worden afgeweken als er naar het oordeel van het Bestuur sprake is van gewijzigde omstandigheden. Enerzijds kunnen die gelegen zijn in een feitelijke toename van het aantal (te verwachten) LoL-uitkeringen ten opzichte van een langjarig gemiddelde en/of van een verwachte toename op basis van nieuwe regelgeving (bijvoorbeeld omtrent het invaliditeitspensioen) die op handen is. Om de feitelijke toename te kunnen monitoren, wordt jaarlijks per einde kalenderjaar het gewogen aantal uitkeringen berekend dat gemiddeld over de laatste vijf kalenderjaren is toegekend. De weging is aflopend per jaar, waarbij het meest recente jaar een weging van vijf heeft en dit lineair afneemt tot een factor één voor het vijfde voorgaande jaar. Het resultaat wordt gedeeld door vijftien en dit vormt het gewogen uitkeringsaantal.
4. Anderzijds kunnen de in lid 3 van dit artikel V bedoelde gewijzigde omstandigheden gelegen zijn in een verwachte afname van het saldo van de totale ontvangsten en uitgaven van de Stichting (het saldo van de jaarlijkse KLM-bijdrage, het behaalde rendement op het vermogen en de jaarlijkse kosten).
5. In de kern komt het vorenstaande hierop neer, dat het Bestuur in het kader van de jaarlijkse vaststelling van de LoL-uitkering moet beslissen in hoeverre het van mening is

dat er zich een trendbreuk aftekent in de hoeveelheid of in de wijze van afkeuren, dan wel van incidentele verschuivingen. Zolang dit laatste aan de orde is, zal als uitgangspunt worden gehanteerd dat de LoL-uitkering wordt vastgesteld op €150.000 zolang na de voldoening daarvan het buffervermogen per einde kalenderjaar tenminste €500.000 bedraagt.

6. Indien zich wél een dergelijke trendbreuk aftekent, dan wel indien het buffervermogen op enig moment onder de €500.000 dreigt te zakken, dan zal het Bestuur genoodzaakt zijn de LoL-uitkering over het desbetreffende jaar vast te stellen op een zodanig lager bedrag, dat na die verlaging het (met de verwachte (één- of meerjarige) gevolgen van die trendbreuk gecorrigeerde) minimale buffervermogen van de Stichting intact blijft. Aan degenen die in een desbetreffend boekjaar uitkeringsgerechtigd zijn geworden, zal op geen enkel moment compensatie worden geboden voor het feit dat aan hen een lagere LoL-uitkering is voldaan dan €150.000.
7. Het Bestuur is tevens bevoegd om in enig jaar de LoL-uitkering vast te stellen op een hoger bedrag dan €150.000, met dien verstande dat deze nooit meer zal kunnen bedragen dan €200.000. Van deze bevoegdheid wordt evenwel uitsluitend gebruik gemaakt, (i) indien het buffervermogen van de Stichting na betaling van de desbetreffende LoL-uitkeringen en de aan dat boekjaar toe te rekenen kosten meer bedraagt dan €1.500.000 en (ii) indien het Bestuur van mening is dat er van het aftekenen van de eerder genoemde trendbreuk geen sprake is.
8. Bij een deeltijd tewerkstelling zal de LoL-uitkering naar rato van het deeltijdpercentage geldend op de eerste ziektedag voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden aangepast.
9. De datum waarop het recht op een LoL-uitkering is ontstaan zal na het goedkeuren van de aanvraag gelden als Toekenningsdatum. In het geval dat de (verschoven) pensioendatum minder dan 7 jaar van de Toekenningsdatum af ligt, vindt er afbouw van de uitkering plaats. Vanaf 1 januari 2018 geldt dat indien de (verschoven) pensioendatum van het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM geldend op de Toekenningsdatum en de Toekenningsdatum van een LoL-uitkering minder dan 7 jaar uit elkaar liggen er een verlaging van de LoL-uitkering plaats vindt in 60 gelijke maandelijkse stappen. Na 60 maanden zal de uitkering 0% bedragen, de verlaging is dus 1,667% per maand. De verlaging wordt berekend op basis van het aantal hele maanden dat verstreken is na de datum van 7 jaar voor pensionering en de Toekenningsdatum en geldt over de deeltijd gecorrigeerde uitkering.

*Rekenvoorbeeld afbouw uitkering in verband met pensioen:*

*Einde arbeidscontract na 104 weken ziekte: 03-12-2018 . Pensioendatum: 11-06-2023.*

*De uitkering is 100% indien het recht op uitkering 7 jaar voor de pensioendatum zou zijn ontstaan. Dat zou op 11-06-2016 zijn geweest.*



*De feitelijke Toekenningsdatum ligt 29 hele maanden na 11-06-2016. De uitkering bedraagt dan  $100 - (29 * 1,667\%) = 51,67\%$  van de maximale uitkering.*

10. Uiterlijk in februari 2016 stelt het Bestuur zowel de hoogte vast van de LoL-uitkering over 2015, alsmede de hoogte van de LoL-uitkeringen die toekomen aan de Uitkeringsgerechtigden van wie de arbeidsovereenkomst in de periode 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014 is beëindigd als gevolg van Beroepsarbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt het in dit artikel V bepaalde in acht genomen, met dien verstande evenwel, dat van de door de Stichting ontvangen KLM-bijdrage over de kalenderjaren 2013-2014 na betaling van de LoL-uitkeringen over die jaren tenminste een bedrag van €1.000.000 zal moeten resteren ter vorming van het noodzakelijke buffervermogen.
11. KLM neemt de verschuldigde loonheffing en premies sociale verzekeringen voor haar rekening. In fiscale zin is de opzet van de regeling zodanig, dat de uit de cao volgende jaarlijkse bijdragen van KLM via de zogenoemde werkkostenregeling worden verloond. De Stichting is in de kern enkel een instrument dat zorgt voor de allocatie van dit deel van de netto-loonsom aan werknemers van KLM die de status krijgen van Uitkeringsgerechtigde. Uit het vorenstaande volgt niet, dat de Stichting welke garantie dan ook afgeeft dat een Uitkeringsgerechtigde over een LoL-uitkering geen Nederlandse (of, indien er sprake is van buitenlandse belastingplicht, buitenlandse) belasting is verschuldigd. Indien de Stichting, als gevolg van gewijzigde fiscale regelgeving of anderszins, op enig moment gehouden zal zijn om fiscale inhoudingen op de LoL-uitkering te doen zal zij daartoe overgaan. Alle eventuele fiscale heffingen komen voor rekening van degenen die een LoL-uitkering ontvangen en zullen niet door de Stichting worden vergoed of worden overgenomen.

#### **VI. Wie heeft er wanneer mogelijk recht op een LoL-uitkering?**

1. De KLM-verkeersvlieger die tevens VNV-lid is en wiens arbeidsovereenkomst onder de cao eindigt wegens Beroepsarbeidsongeschiktheid dan wel ten aanzien van wie op een daaraan voorafgelegen tijdstip de verplichting tot uitbetaling van loon onder de cao volledig eindigt wegens Beroepsarbeidsongeschiktheid, verkrijgt op het desbetreffende moment een mogelijke aanspraak op de voor dat kalenderjaar geldende LoL-uitkering. Het besluit of de aanspraak ook daadwerkelijk bestaat wordt door het Bestuur genomen. Indien er sprake is geweest van een eerdere uitkering geldt aanvullend hetgeen gesteld is in lid 7 van dit artikel.
2. Niettegenstaande het bepaalde in lid 1 van dit artikel VI bestaat er geen recht op een LoL-uitkering indien de Beroepsarbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet, roekeloosheid (waaronder het nemen van buitengewone risico's, zowel binnen als buiten werktijd), nalatigheid of indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder de cao dan wel de verplichting tot uitbetaling van loon onder de cao voor 1 januari 2013 heeft plaats gevonden.
3. Evenmin bestaat er een recht op een LoL-uitkering indien de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van overlijden.

4. Een aanspraak op een LoL-uitkering kan uitsluitend geldend worden gemaakt door de indiening van een volledig ingevuld aanvraagformulier met bijlagen binnen een periode van twee maanden na het tijdstip waarop de aanspraak op de LoL-uitkering is ontstaan.
5. Een aanspraak op een LoL-uitkering is in die zin voorwaardelijk, dat de uitkering wordt herrekend in de situatie waarin er binnen een periode van 60 maanden na de Toekenningsdatum een einde komt aan de Beroepsarbeidsongeschiktheid. Voor het aantal volledige kalendermaanden dat de Beroepsarbeidsongeschiktheid minder dan bovengenoemde periode duurt dient pro rato de teveel ontvangen uitkering te worden gerestitueerd aan de Stichting. Het Bestuur kan in geval van een dergelijke restitutie een betalingsregeling treffen. Degene aan wie een LoL-uitkering is verstrekt is gedurende deze periode van vijf jaar verplicht om aan het Bestuur alle in het kader van de toepassing van dit artikellid noodzakelijke of dienstbare inlichtingen en bescheiden te verschaffen, alsmede om daar waar gevraagd zijn medewerking te verlenen aan een nader medisch onderzoek.
6. Onverminderd de overige middelen die het Bestuur ten dienste staan, houdt deze zich het recht voor een verstrekte LoL-uitkering terug te vorderen indien er binnen vijf jaar na het verstrekken van de LoL-uitkering:
  - opnieuw een medische verklaring aan de desbetreffende verkeersvlieger wordt afgegeven en hij verzuimt dit binnen twee maanden uit eigen beweging te melden conform het bepaalde in lid 5 van dit artikel VI;
  - alsnog sprake blijkt te zijn geweest van Beroepsarbeidsongeschiktheid die is ontstaan als gevolg van opzet of grove roekeloosheid;
  - sprake blijkt te zijn geweest van onjuiste informatie die tijdens de aanvraagprocedure is verstrekt.
7. Indien bij toekenning van een eerdere LoL-uitkering sprake was van een restitutie van een deel van de uitkering (ref. Art VI lid 5) dan wordt op de tweede Toekenningsdatum eerst het in maanden uitgedrukte deel van de eerdere LoL-uitkering die door de Uitkeringsgerechtigde is terugbetaald aan de Stichting vastgesteld. Het hierboven genoemde aantal maanden wordt aangevuld tot maximaal 60 maanden door het aantal hele maanden te tellen vanaf de datum van het opnieuw in dienst treden met een arbeidsovereenkomst als KLM-verkeersvlieger, tot de eerste ziektedag waaruit de nieuwe aanvraag is ontstaan. De hoogte van dit totale aantal maanden wordt als percentage vastgesteld ten opzichte van 60 maanden. Indien er sprake is van een uitkeringsrecht geldt dat de LoL-uitkering dit percentage (met een maximum van 100%) bedraagt van de uit het reglement volgende hoogte van de LoL-uitkering voor het jaar waarin de tweede Toekenningsdatum valt. Er wordt dus eerst rekening gehouden met de afslagen voor deeltijd en resterende tijd tot de pensioendatum en de voor het jaar van de tweede Toekenningsdatum vast te stellen 100% LoL-uitkering alvorens het percentage toe te passen dat uit dit lid volgt.

Rekenvoorbeeld:

*Toekenningsdatum (eerste) LoL-uitkering is 01-01-2018 en de vastgestelde LoL-uitkering is 100%. De (maximale) 100% LoL-uitkering (bij een 100% tewerkstelling en zonder correctie voor de pensioendatum) was in 2018 €200.000,-. De uitkering bedroeg dus €200.000,-.*

*Op 01-01-2021 vindt re-integratie plaats. Uit lid 5 volgt dat er 24 maanden terugbetaald dienen te worden. Dat is een bedrag van €80.000,-.*

*Na twee ziektejaren wordt per 08-07-2024 een aanvraag voor een tweede LoL-uitkering ingediend. Er bestaat een eerste deel van 24 maanden dat is terugbetaald in 2021. Dit wordt aangevuld met het aantal hele maanden vanaf de datum re-integratie 01-01-2021 tot de eerste ziektedag 08-07-2022 zijnde 18 maanden. Als de LoL-uitkering wordt toegekend is de hoogte ten gevolge van het feit dat het een tweede LoL-uitkering betreft  $(24+18)/60*100%=70%$  van de hoogte die volgt uit het reglement in het uitkeringsjaar 2024. Het reglement regelt onder andere de afslag voor deeltijd, de afslag voor de tijd tot aan pensioendatum en de hoogte van de 100% LoL-uitkering voor 2024.*

*Als de hoogte van de 100% LoL-uitkering in 2024 €170.000,- is en de deeltijdfactor ten tijde van afkeur 80% en de pensioendatum 10 jaar in de toekomst ligt bedraagt de LoL-uitkering  $0,8*170.000*0,7=€95.200,-$ .*

## **VII. Aanvraagformulier, inlichtingen, over te leggen bescheiden en verloop van de procedure**

1. Bij het aanvraagformulier moeten de navolgende bescheiden worden overgelegd:
  - Kopie legitimatiebewijs;
  - Kopie meest recente salarisstrook;
  - Bewijsstukken beëindiging arbeidsovereenkomst of stopzetten loonbetaling;
  - Bewijsstukken Beroepsarbeidsongeschiktheid;
  - Bewijsstukken inzake aanvraag en toekenning of weigering invaliditeitspensioen van het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM;
  - Het meest recente Uniform Pensioen Overzicht of andere bewijsstukken inzake (al dan niet verschoven) ingangsdatum ouderdomspensioen van het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM.
2. In het kader van de afhandeling van de aanvraag is het Bestuur bevoegd om mondeling of schriftelijk nadere inlichtingen te verlangen, alsmede nadere bewijsstukken. Tevens kan het Bestuur een in Nederland uit te voeren geneeskundig onderzoek opdragen, waarvan de kosten voor rekening komen van de Stichting. Indien deze inlichtingen en bewijsstukken niet binnen redelijke termijn worden verstrekt, dan wel indien er geen medewerking aan een geneeskundig onderzoek wordt verleend, zal het bestuur de uitkeringsaanvraag van de LoL-uitkering definitief afwijzen.
3. Het Bestuur zal uw gegevens met de uiterste zorgvuldigheid bewaren en slechts gebruiken met als doel de rechtmatigheid van uw aanvraag en toekenning te beoordelen. De maximale bewaartermijn van deze gegevens is 5 jaar na Toekenningsdatum van een

uitkering. De wijze waarop we met overlegde gegevens, mails, bescheiden en andere informatie omgaan heeft het Bestuur vastgelegd in een Privacy Richtlijn. Deze is te vinden op de website van de Stichting ([www.slolf.nl](http://www.slolf.nl)).

4. Het Bestuur start binnen vier weken na ontvangst van de bescheiden de behandeling van de uitkeringsaanvraag. Deze termijn kan éénmalig met maximaal vier weken worden verlengd. De aanvrager wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.
5. Uiterlijk binnen drie maanden nadat de aanvraag in behandeling is genomen, neemt het Bestuur een besluit of de aanvrager in aanmerking komt voor een LoL-uitkering. Deze termijn kan éénmalig met maximaal vier weken worden verlengd. Het besluit wordt schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld.
6. Indien blijkt dat de aanvrager in aanmerking komt voor een LoL-uitkering zal het Bestuur overgaan tot het aangaan van een uitkeringsovereenkomst met de aanvrager. Uitsluitend een door beide partijen ondertekende uitkeringsovereenkomst geeft de aanvrager recht op uitbetaling van het voor dat jaar geldende voorschot, alsmede op de voor dat jaar geldende LoL-uitkering. Een standaard concept uitkeringsovereenkomst is te vinden op de website van de Stichting ([www.slolf.nl](http://www.slolf.nl)).
7. Binnen een maand na het tot stand komen van een getekende uitkeringsovereenkomst, wordt aan de Uitkeringsgerechtigde het voor dat jaar geldende voorschot voldaan op zijn LoL-uitkering. Dit voorschot wordt met de uiteindelijke (éénmalige) uitkering verrekend.
8. De voor het desbetreffende jaar geldende LoL-uitkering wordt uitbetaald binnen een maand nadat het Bestuur de omvang daarvan conform het bepaalde in het eerste lid van artikel V heeft vastgesteld.

#### **VIII. Hertoetsing in geval van afwijzing**

Bezwaarprocedure bij de Raad van Toezicht:

1. Indien het Bestuur de aanvraag van een LoL-uitkering geheel of gedeeltelijk afwijst, heeft de aanvrager gedurende twee maanden na dagtekening van het besluit de mogelijkheid om zijn bezwaren tegen het besluit gemotiveerd kenbaar te maken aan de RvT en om deze een integrale hertoetsing van het besluit te laten uitvoeren.
2. Na de ontvangst van een gemotiveerd bezwaarschrift biedt de RvT het Bestuur gedurende twee maanden de gelegenheid om daarop schriftelijk te reageren. Tezamen met deze reactie draagt het Bestuur het volledige dossier betreffende de aanvraag aan de RvT over. De desbetreffende gegevens zullen vertrouwelijk worden behandeld en uitsluitend kunnen worden geraadpleegd door de RvT en eventueel door haar in te schakelen adviseurs.
3. Zowel de aanvrager als het Bestuur kunnen de RvT verzoeken in de gelegenheid te worden gesteld hun standpunten mondeling toe te lichten. De RvT kan ook zelf een mondelinge behandeling van de zaak gelasten. Het staat de aanvrager vrij zich bij een

- hertoetsing te laten bijstaan door een advocaat dan wel een of meer andere deskundigen.
4. Het staat de RvT vrij om te bepalen op welke wijze zij invulling zal geven aan haar taak om besluiten van het Bestuur tot een afwijzing van een verzoek om een LoL-uitkering aan een hertoetsing te onderwerpen. Het oordeel van de RvT zal tussen partijen de status hebben van een bindend advies. Streven is om binnen 3 maanden een bindende advies te formuleren. Partijen zullen zich daaraan vooraf moeten committeren en afzien van een juridisch traject. Als één van de partijen dat weigert, neemt de RvT het verzoek om een hertoetsing niet in behandeling.
  5. Alle kosten in verband met een door de RvT uit te voeren hertoetsing, mits naar het oordeel van de RvT in redelijkheid gemaakt, komen voor rekening van de partij die in het ongelijk wordt gesteld. De RvT stelt de hoogte van de te vergoeden kosten vast.

## **IX      Slotbepalingen**

De statuten prevaleren over de reglementen in het geval van tegenstrijdigheden. Bij onduidelijkheden van dit reglement, alsmede in die gevallen waarin dit of andere reglementen niet voorzien beslist het bestuur.

## Appendix Overzicht Reglementswijzigingen en versies

Deze appendix geeft een overzicht van de versies van het reglement en de grote wijzingen die hebben plaatsgevonden.

- Versie 18 augustus 2015 - eerste versie
- Versie 30 november 2015- wijziging art. VI-5; terugbetaling pro rato per maand (60 maanden) i.p.v. pro rato per jaar (5 jaar)
- Versie 1 augustus 2017 - wijziging art. III; personalia wijzingen RvT.
- Versie 6 juni 2018 – Wijziging art. V.9; afbouw uitkering als gevolg pensioendatum in 60 maandelijkse stappen in plaats van 5 jaarlijkse stappen.
- Versie 3 december 2018 – Toevoeging onderdelen relevant i.v.m. Privacy bescherming persoonsgegevens en hieruit voortvloeiende werkwijze bestuur. Toegevoegd rekenvoorbeeld afbouw uitkering voor pensioen.
- Versie 12 februari 2019 – Toevoeging Artikel IV lid 3: indexatie bedragen in Reglement.
- Versie 7 oktober 2019 – Toevoeging Artikel VI lid 7: systematiek re-integratie en recht op eventuele tweede uitkering. RvT namen personen verwijderd en tekst algemeen gemaakt. Opmaak en typo's.
- Versie 21 december 2021 – Artikel IV lid 3 : loonindex bijgewerkt, Artikel VI lid 7 : toevoeging maximum percentage van 100%.
- Versie 8 februari 2023 – Artikel II lid 3: bedrag onkostenvergoeding aangepast, Artikel IV lid 3: loonindex bijgewerkt, Artikel V lid 9: afronding op geheel getal verwijderd, Artikel VII lid 1: uitslag beoordeling medisch adviseur pensioenfonds verwijderd. Opmaak aangepast en typo's verwijderd.