

Cao 1 juli 2026 t/m 30 juni 2027

AAN : ... (CNV), ... (RMU) : ...
VAN (DLF BV)
DATUM : 4 juni 2026

Algemeen

Op 3 juni 2026 hebben de vakorganisaties en DLF BV een principeakkoord bereikt over de cao 2026/2027.

Looptijd

De looptijd van deze cao is 1 jaar: van 1 juli 2026 t/m 30 juni 2027.

Salarisverhoging

Per 1 juli 2026 worden de individuele salarissen en salarisschalen verhoogd met 3,25%.

Onderzoek gelijkwaardige beloning voor hetzelfde werk

In het kader van de wet Loontransparantie zal DLF BV in het eerste halfjaar van 2027 onderzoek doen naar de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in dezelfde of gelijkwaardige functie. De ondernemingsraad wordt betrokken bij de opzet van het onderzoek en vaststelling van categorieën van werknemers, waarbij als strikte voorwaarde geldt dat de uitkomsten van dit onderzoek niet herleidbaar zijn naar individuele werknemers. Indien er sprake is van een loonkloof tussen zal nader onderzoek worden gedaan naar de onderliggende factoren die bijdragen aan de loonkloof. Indien er werkelijk sprake is van een ongelijkheid die niet op objectieve gronden is gebaseerd, worden passende maatregelen genomen om deze ongelijkheid te dichten. DLF BV zal de vakorganisaties informeren over de uitkomsten van het onderzoek.

Levensfase cao

DLF BV biedt per 1 januari 2027 aan werknemers een Individueel keuzebudget (IKB) aan zodat de arbeidsvoorwaarden in de cao kunnen meebewegen met de levensfase en behoefte van de werknemer.

Het IKB kan worden gevormd vanuit de volgende componenten (bronnen): vakantietoeslag, gratificatie, ploegentoeslag, overwerktoeslag, tijd voor tijd uren, en verkoop van (maximaal 5) bovenwettelijke verlofdagen. Vanuit het IKB kan de werknemer dan -binnen de fiscale regelgeving- een uitruil realiseren naar de volgende componenten (doelen): aan- en verkoop van (maximaal 5) verlofdagen, aflossen van een studieschuld en hogere reiskosten.

Bij de nadere uitwerking van de voorwaarden, de administratieve inrichting en de communicatie over de consequenties van keuzes die de werknemer maakt (bijvoorbeeld op de pensioenopbouw), zal DLF BV de vakorganisaties betrekken.

Reservisten

DLF BV onderkent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om als werkgever werknemers te steunen in een voornemen om als reservist bij Defensie actief bij te dragen aan vrede en veiligheid. DLF BV en de vakorganisaties leggen de intentie vast om -als hierover nadere regelgeving bekend is- nadere afspraken te maken in de komende cao.

RVU

Indien de vakorganisaties en DLF BV tot overeenstemming komen over de inrichting van een RVU regeling, zullen de condities en criteria (o.a. zware beroepen) waaraan deze regeling moet voldoen binnen de kaders van de huidige regelgeving, nader worden vastgelegd in de volgende cao.

Hybride rooster (artikel 6, lid 6)

Het huidige hybride rooster voor het boekjaar 26/27 wordt gewijzigd van in de basis 6 maanden ploegendienst en 6 maanden dagdienst naar in de basis 8 maanden ploegendienst en 4 maanden dagdienst op basis van onderstaand rooster.

| | Jan | Feb | mrt | april | mei | jun | jul | aug | sept | okt | nov | dec |
|---------------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| ploegendienst | X | X | X | X | | | X | X | X | X | | |
| Dagdienst | | | | | X | X | | | | | X | X |

DLF heeft de mogelijkheid om 2 maanden af te wijken van bovenstaand basisrooster naar maximaal 10 maanden ploegendienst en 2 maanden dagdienst of naar minimaal 6 maanden ploegendienst en 6 maanden dagdienst.

Voor deze afwijking hoeft geen instemming te worden gevraagd aan de Ondernemingsraad. Een dergelijke afwijking moet tenminste 2 maanden van tevoren worden besproken met de Ondernemingsraad en gecommuniceerd aan de medewerkers.

Voor het boekjaar 26/27 garandeert DLF BV dat er geen verlaging van het aantal ploegendienstmaanden zal plaatsvinden en dat de medewerker die werkzaam is binnen dit rooster, minimaal 10% ploegentoeslag ontvangt. Met inachtneming van een aanzegtermijn van 2 maanden, is een verhoging van het aantal ploegendiensten met maximaal 2 maanden wel mogelijk. Indien dit het geval is wordt de ploegentoeslag hiermee evenredig verhoogd.

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer en zakelijke dienstreizen.

De huidige staffel voor de reiskostenvergoeding wordt aangepast. De vergoeding per trede wordt berekend op basis van € 0,19 x het aantal kilometers van de beginstand van de betreffende trede. De vergoeding die wordt uitgekeerd wordt gemaximeerd op wat fiscaal is toegestaan.

| Afstand Woon-werkverkeer (enkele reis) | Belastingvrije vergoeding per maand |
|---|--|
| 0 tot 5 km | € 17,28 |
| 5.1 km tot 10 km | € 34,56 |
| 10.1 km tot 11 km | € 68,44 |
| 11.1 km tot 13 km | € 75,22 |
| 13.1 km tot 16 km | € 88,77 |
| 16.1 km tot 19 km | € 109,10 |
| 19.1 km tot 22 km | € 129,43 |
| 22.1 km tot 25 km | € 149,76 |
| 25.1 km tot 30 km | € 170,09 |
| 30.1 km of meer | € 203,98 |

Maand van de vakbond

Om het belang van het vakbondslidmaatschap onder de aandacht te brengen bij de werknemers van DLF zullen de vakorganisaties een Maand van de Vakbond organiseren gedurende de looptijd van de cao. DLF BV stelt gedurende deze maand van de vakbond de interne communicatieborden ter beschikking aan de vakbonden, zodat ook niet leden bereikt worden en zal werknemers in de gelegenheid stellen om een informatiebijeenkomst van de vakorganisatie te bezoeken.

Gedifferentieerde WGA-premie

DLF BV zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruik maken van haar wettelijk recht om het werknemersdeel van deze premie (voor 2026 is dat 0,275%), in te houden op het nettosalaris van de werknemers. Dit vindt plaats op basis van een verdeling van 70% CNV en 30% RMU.

Werkgeversbijdrage

DLF BV zal voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage (conform de AWWN werkgeversbijdrageregeling) aan de vakorganisaties betalen voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao.