

Onderhandelingsresultaat nieuwe VodafoneZiggo cao 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026
VodafoneZiggo en de vakbonden CNV en De Unie hebben op 3 februari 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe VodafoneZiggo cao per 1 januari 2026. De nieuwe cao geldt vanaf 1 januari 2026 t/m 31 december 2026.

Het onderhandelingsresultaat VodafoneZiggo cao van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 bevat afspraken over het volgende:

- A. Collectieve salarisverhoging
- B. Sociaal Plan
- C. Pensioenregeling
- D. Verlofbonus
- E. Betaald ouderschapsverlof
- F. Salarisgroei bij ontwikkeling binnen de functie
- G. Reservistenbeleid
- H. AI
- I. Individuele salarisverhoging

A. Collectieve salarisverhoging

Structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen

De op 31 mei 2026 geldende salarissen en de salarisschalen worden per 1 juni 2026 structureel verhoogd met 2,5%.

Persoonlijke garanties

De persoonlijke garanties worden eveneens structureel verhoogd per 1 juni 2026 met 2,5%.

Verhoging van toeslagen en vergoedingen

De harmonisatietoeslag, de consignatievergoeding, de pensioencompensatie en de vervangingstoeslag worden eveneens structureel verhoogd per 1 juni 2026 met 2,5%.

B. Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt met 12 maanden ongewijzigd verlengd en eindigt van rechtswege per 1 januari 2028 i.p.v. per 1 januari 2027.

C. Pensioenregeling

Per 1 januari 2027 komt er een nieuwe pensioenregeling voor werknemers die op of na 1 januari 2027 in dienst treden. Deze regeling kent voor het ouderdomspensioen een vlakke premie van 13,4% van de pensioengrondslag (werkgever) en een verplichte eigen bijdrage van 4,5% van de pensioengrondslag. Het nabestaandenpensioen kent een dekking van 41% van het pensioengevend salaris.

Voor werknemers die in dienst zijn op 31 december 2026 is vanaf 1 januari 2027 het volgende van toepassing:

- Voor deelnemers bij Cappital (a.s.r.) geldt voor het ouderdomspensioen de zogenoemde eerbiedigende werking. Dit betekent dat de huidige regeling met de leeftijdsafhankelijke staffel van toepassing blijft. Voor wat betreft het nabestaandenpensioen wordt naast het ANW-hiaat een individueel percentage vastgesteld waarmee de huidige dekking in stand blijft.
- Voor deelnemers bij ABP en PNO Media geldt de nieuwe regeling die voor het betreffende pensioenfonds is afgesproken.

D. Verlofbonus

De huidige drempel van 480 uur die men als 60-jarige zelf moet hebben gespaard om voor de verlofbonus van 184 uur (23 dagen) in aanmerking te komen, wordt verlaagd naar 184 uur (op fulltime basis).

E. Betaald ouderschapsverlof

Een werknemer die ouderschapsverlof opneemt in het eerste levensjaar van het kind, heeft recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof voor de volledige wekelijkse arbeidsduur. Vanaf nu vult VodafoneZiggo de wettelijke uitkering aan tot 100% van het salaris. Tot nu toe was de aanvulling begrensd tot het maximum dagloon.

F. Salarisgroei bij ontwikkeling binnen de functie

Naast salarisgroei bij promotie en een horizontale stap wordt een nieuwe vorm van salarisgroei geïntroduceerd, namelijk een verhoging in stappen van 2% van het normsalaris gelinkt aan (skill) ontwikkeling. Waarbij de totale maximale verhoging gelijk is aan 6% van het normsalaris. Dit geldt voor bepaalde posities binnen COPS, B2C en B2B. Deze posities en spelregels worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

G. Reservistenbeleid

In de cao wordt een artikel opgenomen, waarin wordt vastgelegd dat VodafoneZiggo werknemers die reservist in het Nederlandse leger zijn ondersteunt en helpt. Invulling van dit beleid wordt in overleg met de ondernemingsraad verder uitgewerkt.

H. AI

In de cao wordt een artikel opgenomen over AI, waarin wordt vastgelegd dat er een AI-protocol komt. Hierin worden afspraken gemaakt over transparantie, zeggenschap, menselijke controle, ethisch gebruik van AI en AI-geletterdheid. De invulling van dit protocol wordt in overleg met de ondernemingsraad verder uitgewerkt.

I. Individuele salarisverhoging

De huidige systematiek van de individuele salarisverhoging wordt tijdens de looptijd van deze cao geëvalueerd. De uitkomsten daarvan zullen bij de volgende cao-onderhandelingen onderwerp van gesprek zijn.

Overeengekomen te Utrecht op 3 februari 2026

VodafoneZiggo

De Unie

CNV

Negotiation Result for the new VodafoneZiggo collective labour agreement 1 January 2026 to 31 December 2026

VodafoneZiggo and the trade unions CNV and De Unie reached a negotiation result on 3 February 2026 for a new VodafoneZiggo collective labour agreement. The new collective labour agreement is valid from 1 January 2026 to 31 December 2026.

The negotiation result for the VodafoneZiggo collective labour agreement from 1 January 2026 to 31 December 2026 includes agreements on the following topics:

- A. Collective salary increase
- B. Social Plan
- C. Pension scheme
- D. Leave bonus
- E. Paid parental leave
- F. Salary growth for development within the role
- G. Reservist policy
- H. AI
- I. Individual salary increase

A. Collective salary increase

Structural increase of salaries and salary scales

The salaries and salary scales applicable on 31 May 2026 will be structurally increased by 2.5% as of 1 June 2026.

Personal guarantees

Personal guarantees will also be structurally increased by 2.5% as of 1 June 2026.

Increase of allowances and compensations

The harmonisation allowance, on-call duty allowance, pension compensation, and replacement allowance will also be structurally increased by 2.5% as of 1 June 2026.

B. Social Plan

The current Social Plan will be extended unchanged by 12 months and will end automatically on 1 January 2028 instead of 1 January 2027.

C. Pension scheme

From 1 January 2027, a new pension scheme will apply to employees who start employment on or after 1 January 2027. This scheme has a flat contribution rate for the retirement pension: 13.4% of the pensionable salary paid by the employer, and a mandatory employee contribution of 4.5% of the pensionable salary. The survivors' pension covers 41% of the employee's pensionable salary.

For employees who are employed on 31 December 2026, the following applies from 1 January 2027:

- For participants at Cappel (a.s.r.), the so-called "eerbiedigende werking" applies to the retirement pension. This means the current scheme with the age-dependent scale remains in place. For the survivors' pension, alongside the ANW gap, an individual percentage will be set to match the current coverage.
- For participants at ABP and PNO Media, the new scheme agreed for the respective pension fund will apply.

D. Leave bonus

The current threshold of 480 hours that 60+ employees must save themselves to qualify for the leave bonus of 184 hours (23 days) will be reduced to 184 hours (on a full-time basis).

E. Paid parental leave

An employee who takes parental leave during the child's first year is entitled to 9 weeks of paid parental leave for the full weekly working hours. From now on, VodafoneZiggo supplements the parental leave benefit up to 100% of the salary. Previously, this supplement was limited to the maximum daily wage.

F. Salary growth for development within the role

In addition to salary growth through promotion and horizontal transition, a new form of salary growth is being introduced. This involves increases in steps of 2% of the standard salary, linked to (skill) development, with a maximum total increase of 6% of the standard salary. This applies to certain positions within COPS, B2C, and B2B. The specific positions and rules will be determined in consultation with the Works Council.

G. Reservist policy

The collective labour agreement will include an article stating that VodafoneZiggo supports and assists employees who are reservists in the Dutch army. The details of this policy will be further developed in consultation with the Works Council.

H. AI

The collective labour agreement will include an article about AI, stating that an AI protocol will be established. This protocol will include agreements on transparency, control, human oversight, ethical use of AI, and AI literacy. The details of the protocol will be further developed in consultation with the Works Council.

I. Individual salary increase

The current system for individual salary increases will be evaluated during the term of this collective labour agreement. The outcomes will be discussed in the next collective labour agreement negotiations.

Agreed in Utrecht on 3 February 2026

VodafoneZiggo

De Unie

CNV