



VHP Security Paper b.v.

collectieve arbeidsovereenkomst

van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

VHP Security Paper b.v.

als partij ter ene zijde en

FNV

te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gesloten:

© 2026 Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede AWWN te Den Haag.

INHOUD – PM

ARTIKEL 1	Definities	4
ARTIKEL 1.A	Deeltijdwerknemer	5
ARTIKEL 2	Algemene verplichtingen van:	5
ARTIKEL 3	Periodiek overleg	6
ARTIKEL 4	Aanvang/einde dienstverband	6
ARTIKEL 5	Arbeidsduur en dienstrooster	7
ARTIKEL 6	Functiegroepen en salarisschalen en -banden.....	9
ARTIKEL 6.A	Salarisontwikkeling	11
ARTIKEL 7	Bijzondere beloningen/verzuimuren	11
ARTIKEL 8	Zon- en feestdagen	14
ARTIKEL 9	Bijzonder verlof met behoud van inkomen	15
ARTIKEL 10	Verlof zonder behoud van inkomen.....	16
ARTIKEL 11	Vakantie.....	16
ARTIKEL 12	Vakantietoeslag.....	18
ARTIKEL 13	Arbeidsongeschiktheid	19
ARTIKEL 14	Uitkering bij overlijden.....	21
ARTIKEL 15	Ziektekostenverzekering	21
ARTIKEL 16	Ouderenbeleid	21
ARTIKEL 17	Pensioenregeling	22
ARTIKEL 18	Resultaatafhankelijke beloning	24

ARTIKEL 19 **Tussentijdse wijziging 25**

ARTIKEL 20 **Duur van de arbeidsovereenkomst 25**

Bijlage I **Lijst van functiegroepen en beroepsprocedure functie-indeling..... 26**

Bijlage II **Overeengekomen wijzigingen gedurende de contractperiode 28**

Bijlage III **Prestatie afhankelijke bonus – Industrial Performance 30**

Bijlage IV **Bijzondere afspraken 31**

Bijlage V **Wet verbetering poortwachter 32**

Bijlage VI **RVU.....xx**

ARTIKEL 1

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

Werkgever	: VHP Security Paper b.v.
Vakvereniging	: FNV.
Werknemer	: Iedere persoon (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met uitzondering van stagiaires.
Arbeidsgehandicapte werknemer	: De werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
Maand	: Een kalendermaand.
Week	: Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 24.00 uur.
Dienst	: De dagelijkse arbeidsduur, die volgens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	: Een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	: Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Salaris	: Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de cao.
Uurloon	: 0,64% van het salaris.
Inkomen	: Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag en een persoonlijke toeslag.
Partner	: De al dan niet met de werknemer gehuwde of geregistreerde persoon met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Ondernemingsraad (OR)	: De bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
BW	: Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 1.A Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van:

A. Partijen:

Partijen verplichten zich deze cao naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze cao gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen.

B. Werkgever:

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.
2. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze cao ter beschikking. De uitreiking van de cao zal binnen 3 maanden na goedkeuring door de leden van de vakvereniging plaatsvinden.
3. Vacatures die ontstaan zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers en als dat niet lukt door een extern te werven werknemer. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen. De werknemer van wie de functie komt te vervallen wordt hierover schriftelijk geïnformeerd en geniet een hoge prioriteit bij de toekenning van middelen voor bij- of omscholing of loopbaanbespreking met een extern deskundige voor het verkrijgen van een interne of externe functie.
4. De werkgever zal de vakvereniging faciliteiten bieden voor het werk van de vakvereniging in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
5. De werkgever maakt uitsluitend gebruik van NEN 4400 gecertificeerde uitzendorganisaties. Met ingang van 1 januari 2026 geldt gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten.
6. VHP zal als beleid hanteren wanneer er sprake is van structurele werkzaamheden deze door middel van een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd in te vullen.
7. Vakbondscontributie
Gedurende de looptijd van de cao valt de vakbondscontributie van de vakbondsleden onder de werkkostenregeling.
8. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage volgens de tussen AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgesteld.

C. Werknemer:

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen.
De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien de werknemer volgens de wet verplicht is mededelingen te verstrekken.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen

worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.

3. De werknemer is gehouden ook buiten het voor hem geldende rooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.
4. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde, veiligheid, beveiliging en milieu in het bedrijf van de werkgever de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven, op te volgen.
5. Indien de werknemer voor derden werkzaamheden tegen vergoeding of naast zijn functie zelfstandig werkzaamheden tegen betaling wenst te verrichten, moet hij hierover van tevoren overleg met de werkgever plegen. Werkgever zal voor deze werkzaamheden toestemming moeten verlenen tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond nevenwerkzaamheden niet toe te staan. De werknemer is verplicht zich te houden aan de regels van de Arbeidstijdenwet.
6. In geval de werkgever op grond van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze cao.

ARTIKEL 3 Periodiek overleg

De werkgever en de vakvereniging spreken elkaar periodiek over de algemene gang van zaken in de onderneming. Het initiatief voor een bespreking kan bij beide partijen liggen.

Onderwerp van gesprek kan zijn: belangrijke technische of commerciële ontwikkelingen; plannen, waaronder investeringsplannen, die tot belangrijke veranderingen in de bedrijfsproductie kunnen leiden; ontwikkelingen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsbezetting; de stand van zaken met betrekking tot onderling gemaakte protocolafspraken.

ARTIKEL 4 Aanvang/einde dienstverband

4.1.

- a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
- b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand.
- c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
- d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

4.2.

Een dienstverband wordt aangegaan:

- a. hetzij voor een onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijd;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het

dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

4.3.

Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. Door opzegging door de werkgever:
De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
2. Door opzegging door de werknemer:
De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
3. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt.

4.4.

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

ARTIKEL 5

Arbeidsduur en dienstrooster

5.1.

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Door inroostering van 23 roostervrije dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.

Arbeidsovereenkomst 36/38/40 uur

Fulltimers in dagdienst hebben de mogelijkheid in plaats van standaard 36 uur per week te werken te kiezen uit 38 uur of 40 uur. De roostervrije (ADV-)dagen worden dan verrekend. Bij 38 of 40 uur werken vervallen de roostervrije dagen (deels). Deze aanpassing heeft geen effect op het aantal vakantie-uren. De werknemer kan de contractomvang jaarlijks aanpassen.

De werknemer ontvangt ter compensatie van het (gedeeltelijk) vervallen van de roostervrije dagen een toeslag van respectievelijk 5,56% en

11,11% over het voor hem of haar geldende maandsalaris. Deze toeslag maakt onderdeel uit van het pensioengevend inkomen en wordt meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.. De berekening van de toeslag is als volgt:

Contracturen per week	Verhouding t.o.v. 36 uur	Toeslagpercentage	Aantal roostervrije dagen
36 uur	$36 / 36 = 1,0000$	0%	23
38 uur	$38 / 36 = 1,0556$	5,56%	11,5
40 uur	$40 / 36 = 1,1111$	11,11%	0

- b.** Werknemers in dagdienst, ingedeeld in de salarisschalen, kunnen in afwijking van een standaard rooster van 5 dagen van 8 uur per dag kiezen voor een flexibel plus- en minuren systematiek waardoor een werkweek van 4 dagen van 9 uur tot de mogelijkheden behoort. De gewerkte uren, binnen een venster van 07:30 en 18:00 uur, worden geregistreerd als plusuren. Aldus kan een saldo worden opgebouwd, tot een maximum van 4 uur, waardoor met het inzetten van een roostervrije dag en plusuren een 36-urige werkweek van 4x9 kan worden gerealiseerd. De opbouw van plusminuten is gemaximeerd op 4 uur. Bij deze keuzemogelijkheid wordt rekening gehouden met de belangen en behoeften van de onderneming en de individuele werknemer. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden, zie ook artikel 5.2., van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten. Deze tijd geldt niet als overwerk maar als plusuren.
- c.** Een verlengd 2-ploegenrooster waarbij gewerkt wordt in 2 diensten per dag, 7 dagen per week. Het rooster loopt 52 weken per jaar door. De werknemers, verdeeld over 3 ploegen, zijn beurtelings in de ochtend- en middagdienst ingedeeld. De normale arbeidsduur per dienst bedraagt 7,75 uur. Door inroostering van 1 roostervrije dag bedraagt, met inachtneming van de in artikel 8 lid 4 aangegeven roosteronderbrekingen, op jaarbasis de arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
- d.** Een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat en in een tijdsbestek van 52 weken 216 diensten aangeeft, bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst. Bovendien zijn aan dit rooster binnen genoemd tijdsbestek 13 opleidingsuren toegevoegd.

Toelichting: Een jaar heeft 365 dagen : 7 = 52,14 weken.

Derhalve is het aantal diensten per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en diensten van 8 uur: $(52,14 \times 33,6) : 8 = 219$ diensten.

Daarnaast worden volgens artikel 8 lid 5 de werkzaamheden gedurende een collectieve stop van 48 en 72 uur = totaal 120 uur onderbroken.

Deze collectieve stop van 120 uur betekent gemiddeld per werknemer $120 : 5$ (het aantal ploegen) = 24 uur per werknemer = 3 diensten korter werken, zodat het bruto aantal diensten derhalve $219 - 3 = 216$ diensten bedraagt en het dienstrooster ononderbroken gedurende het gehele jaar doorloopt zonder onderbreking tijdens de stops. Van genoemde 24 uur worden 13 uur voor opleiding en werkoverleg ingepland zodat de totale arbeidstijd in 5-ploegendienst 216 diensten + 13 opleidingsuren bedraagt.

- e.** Naast de onderbrekingen rond feestdagen, kan de werkgever voor daarvoor in aanmerking komende afdelingen of groepen van werknemers, in overleg met de OR nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van de werknemers, die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantietegoed worden afgeboekt.
- f.** Indien om bedrijfseconomische redenen overgegaan moet worden op een rooster dat niet in deze cao staat beschreven zal de werkgever de vakvereniging uitnodigen om te overleggen over de arbeidsvoorwaarden voor dat nieuwe rooster. Partijen zullen er alles aan doen om binnen een voor de situatie passende termijn tot overeenstemming over deze voorwaarden te komen.

5.2.

Incidentele overschrijdingen, in opdracht van de werkgever, van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.

5.3.

Iedere werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5.4.

Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van

55 jaar en ouder die in ploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een ploegendienstrooster met een roostermatig zwaardere belasting. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster, waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakvereniging en de OR.

NB. De stop- en aanvangstijden van ploegendiensten rond feestdagen zijn aangegeven in artikel 8 lid 4 en 5.

ARTIKEL 6 Functiegroepen en salarisschalen en -banden

6.1. Indeling in functiegroepen en salarisschalen en -banden

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal of een salarisband met een minimum salaris en een maximum salaris. De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal of -band waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure die in bijlage I B is opgenomen.

6.2. Toepassing van aanloopschalen

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De werknemer kan de aanloopschaal doorlopen naarmate zijn functierelevante kennis en ervaring toenemen. Halfjaarlijks wordt beoordeeld of en hoeveel schaalverhogingen worden toegekend. Per jaar wordt minimaal een schaalverhoging toegekend.

Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal.

6.3. Toepassing van functiejarenschalen

- a. Voor zover voor werknemers een functiejarenschaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.
- b. Indien indiensttreding, verlaten van de aanloopschaal of promotie plaatsvindt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

6.4. Toepassing van salarisbanden

Op concern niveau wordt het kader vastgesteld over de functie indeling en de salarisontwikkeling in Hay. De werkgever kent een vertaling van de Hay systematiek in salarisbanden. Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun functiegroepindeling een salarisband van toepassing is, wordt jaarlijks een persoonlijk salaris vastgesteld. Bij de vaststelling spelen ervaring in de functie en vooral de beoordeling van de wijze van functieervulling een rol. Nadere regels omtrent de toepassing van salarisbanden zijn opgenomen in bijlage II.

6.5. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

- a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen

functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde. Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt, wordt per dienst waarneming een toeslag van 0,15% van het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, die hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de betreffende ploegendienst geldende percentage.

- b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallend met of volgend op de terugplaatsing. Het bepaalde in 6.7a.2. en 6.7b.2. is niet van toepassing.

6.6. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen het maximale aantal functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6.7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie plaatsvond.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende drie maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Na deze drie maanden wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de algemene salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging volgens de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Na het bereiken van de 57,5 jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

6.8. Arbeidsgehandicapte werknemer

- a. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie.
- b. Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever het salaris evenredig verlagen.

6.9. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisband geldt

Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de betreffende salarisband ingedeeld. Daarbij zal het bepaalde in dit artikel sub.7 gelden.

6.10. Uitvoeringsbepalingen

- a.** Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal of -band worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever dat noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.
- b.** Het salaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- c.** Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd salaris.

ARTIKEL 6.A Salarisontwikkeling

Met ingang van 1 april 2026 worden de salarisschalen en de actuele salarissen verhoogd met 3%.
De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

ARTIKEL 7 Bijzondere beloningen/verzuimuren

7.1. Algemeen

De salarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.
Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

7.2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5-ploegendienst	:	29% van het salaris.
verlengde 2-ploegendienst	:	19% van het salaris.

7.3. Toeslag bij overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg

- a.** Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag respectievelijk de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
- b.** Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
- c.** Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.

- d. Ter overbrugging van de onder c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt, wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand.

Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:

1e tijdvak 80% van de inkomstenderving;

2e tijdvak 60% van de inkomstenderving;

3e tijdvak 40% van de inkomstenderving;

4e tijdvak 20% van de inkomstenderving.

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd waarin de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

- e. Indien de onder c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in een andere ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- g. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
- h. Indien de onder c. bedoelde werknemer de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt, zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Het restant van de toeslag stijgt mee met de algemene salarisverhogingen.

7.4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

- a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, die behoort bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.
- c. Bij tijdelijke overplaatsing wegens bedrijfsredenen naar een andere dienst of naar een andere ploeg van dezelfde dienst wordt een éénmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.
- d. Indien een werknemer meer uren werkt, wordt voor elk meer gewerkt uur een toeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 150% van het voor de werknemer geldend uurloon + ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.
- e. De werkgever zal ernaar streven dat de werknemer, die ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst roostervrije dagen niet kan opnemen, daarvoor gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt.

7.5. Algemeen reserves in 5-ploegendienst en verlengde 2-ploegendienst

De werknemer die in 5-ploegendienst en verlengde 2-ploegendienst de functie van Algemeen reserve bekleedt, heeft recht op 1 extra vrije dienst per maand. Voor het tellen van het aantal te werken diensten wordt het rooster gevolgd van de ploeg die voor de eerste dienst van het kalenderjaar wordt ingeroosterd.

7.6. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m donderdag 1%, op vrijdag 1,5%, op zaterdag 2,5% en op zon- en feestdagen 4% van hun salaris. In het geval men tijdens de consignatie werkzaamheden op het bedrijf moet verrichten ontvangt men een overwerkvergoeding volgens artikel 7.9.

7.7. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,75% van zijn salaris. Daarnaast ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding voor zakelijke ritten, zoals omschreven in de informatiemap van VHP Security Paper b.v.

7.8. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
- b. Werknemers die werken in een 5-ploegdienstrooster dienen minimaal 10 minuten voorafgaand aan de ploegenoverdracht aanwezig te zijn op de werkvloer. Deze tijd wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover verder geen extra betaling of compensatie verschuldigd is. Voor een goede ploegenoverdracht worden richtlijnen opgesteld.
- c. Werknemers die werken volgens de flexibele plus- en minuren systematiek hebben een variabele arbeidsduur en maken geen overuren binnen een venster van 07:30 en 18:00 uur, zie ook artikel 5.1.b.
- d. De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

7.9. Beloning overwerk

- a. Voor werknemers in de salarisschalen A t/m I geldt de volgende regeling:
De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon + ploegentoeslag.
De totale vergoeding inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:
 - voor uren vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur 150% van het uurloon + ploegentoeslag;
 - voor uren vallend tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur 175% van het uurloon + ploegentoeslag;
 - voor uren vallend tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur en uren op feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur 200% van het uurloon + ploegentoeslag;
 - voor uren, besteed aan productie voorbereidende werkzaamheden, vallend tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag of volgend op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door betrokken werknemer daaraan is deelgenomen, 200% van het uurloon + ploegentoeslag.
- b. Overuren kunnen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de zesde daaropvolgende maand worden opgenomen. Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt 100% van het uurloon + ploegentoeslag ingehouden voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, 125% van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur en 150% van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur.

7.10. Uitbetaling

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

7.11. Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

- a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie respectievelijk afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van respectievelijk 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.

- b. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd waarover de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- c. Naast de afbouw, als omschreven in a., wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van functiejaarenverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.
- d. Vanaf de 57,5 jarige leeftijd zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Het restant van de toeslag stijgt mee met de algemene salarisverhogingen.

7.12. Werknemers in de bewakingsdiensten die volgens dienstrooster tijdens de kerststop en de stop bij oud en nieuw (zie artikel 8.5) op een niet op zondag vallende feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 100% van het uurloon per op die feestdag gewerkt uur.

7.13. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer heeft echter geen recht op deze verzuimuren wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen. Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdát deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.
- b. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.

ARTIKEL 8 Zon- en feestdagen

8.1.

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in verlengde 2- of 5-ploegendienst betreft.

8.2.

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

8.3.

Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 tot 24.00 uur, met uitzondering van het in 8.4. t/m 8.5. bepaalde.

8.4.

Stop- en aanvangstijden rond feestdagen voor werknemers in de verlengde 2-ploegendienst:

De werkzaamheden worden in het kalenderjaar als volgt onderbroken:

- ingaande 24 december bij aanvang van de middagploeg tot 27 december bij aanvang van de middagploeg;
- ingaande 31 december bij aanvang van de middagploeg tot 2 januari bij aanvang van de middagploeg.

Van werknemers die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag

afgeboekt van hun vakantietegoed.

8.5.

De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden, met uitzondering van de bewakingsdiensten, in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:

- ingaande 24 december om 14.00 uur voor een periode van 72 uur;
- ingaande 31 december om 14.00 uur voor een periode van 48 uur.

Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.

Werknemers, werkzaam in de bewakingsdiensten krijgen voor iedere gewerkte dienst tijdens de bovenomschreven stops 1,5 vervangende dienst vrijaf, onverminderd het bepaalde in artikel 7.12 over de beloning.

ARTIKEL 9 Bijzonder verlof met behoud van inkomen

9.1.

Teneinde werknemers in de gelegenheid te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, wordt verlof met behoud van inkomen toegekend in de onderstaande situaties. Daar waar huwelijk staat of bedoeld wordt, geldt ook geregistreerd partnerschap.

- a.** van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de partner;
- b.** gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis/crematie van niet tot het gezin behorende kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
- c.** gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen;
- d.** gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;
- e.** gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f.** gedurende één dag of dienst bij 12 ½, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders of schoonouders;
- g.** gedurende eenmaal de wekelijkse arbeidsduur (fulltime 5 dagen of diensten) voor geboorteverlof op grond van Wet arbeid en zorg 4:2;
- h.** gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i.** gedurende de vereiste tijdsduur voor een bezoek aan huisarts, tandarts of specialist, indien dit bezoek niet buiten de werktijd mogelijk is.

9.2.

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van inkomen toekennen in de navolgende gevallen:

- a.** het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakvereniging;

- b.** het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één van de onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

ARTIKEL 10 Verlof zonder behoud van inkomen

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van inkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:

- de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
- het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn inkomen in rekening worden gebracht.

ARTIKEL 11 Vakantie

11.1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

11.2. Duur van de vakantie

- a.** Behoudens het wettelijk recht op vakantie van 20 dagen of diensten verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op een vakantie met behoud van inkomen van 5 dagen of diensten.
- b.** De werknemer, die ingedeeld is in een salarisband, ontvangt als compensatie voor het niet-honoreren van overwerk, een bovenwettelijk recht op 2 diensten extra vakantie per jaar.
- c.** De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55-, 60-, respectievelijk 62-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantie-rechten per vakantiejaar, een bovenwettelijk recht op 6, 7, 8, respectievelijk 9 dagen vakantie met behoud van inkomen.
- d.** De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.

11.3. Aaneengesloten vakantie

- a.** Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 21 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend. Werknemers die de aaneengesloten vakantieperiode willen verlengen met twee dagen naar 23 dagen kunnen hiertoe een verzoek indienen. De werkgever heeft het streven zo optimaal mogelijk tegemoet te komen aan een dergelijk verzoek.
- b.** Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c.** Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende de daarvoor door de werkgever met instemming van de OR aangewezen periode met vakantie gaan.
- d.** Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

11.4. Overige vakantiedagen

- a. De werkgever kan van de overige vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel 2 maanden van tevoren met instemming van de OR plaatsvindt .
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

11.5. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantie-rechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Het uitgangspunt is dat vakantiedagen die in een kalenderjaar worden opgebouwd, opgenomen dienen te worden in het betreffende kalenderjaar. Vakantiedagen met de kortste houdbaarheid worden als eerste opgenomen, in het systeem wordt dit inzichtelijk gemaakt.

De wettelijke vakantie-rechten, die niet zijn opgenomen binnen een half jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om deze vakantie op te nemen. De werknemer die meent dat hij redelijkerwijs niet in staat was om de wettelijke vakantie op te nemen dient dit bij werkgever te melden. Indien de werkgever de mening van werknemer deelt, wordt de vervalltermijn van een half jaar omgezet in een verjaringstermijn van vijf jaar. Bovenwettelijke vakantie-rechten verjaren na een periode van 5 jaar. Na het verstrijken van deze termijnen worden dagen niet uitbetaald. Oude vakantie-uren (niet opgenomen vakantie-uren tot en met 2024) die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het jaar waarin zij zijn verworven, worden uitbetaald.

11.6. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op inkomen heeft.
- b. De werknemer bouwt wel vakantie-rechten op indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - 2. verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg: zwangerschaps- en bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof, adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind, langdurig zorgverlof;
 - 3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - 4. het genieten van vakantie, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven, maar niet opgenomen vakantie;
 - 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 6. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- c. Bovenwettelijke vakantie wordt slechts verworven over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantie-rechten verworven naar rato van werken.
- d. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als onder b sub 1 en 2 bedoeld in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderwijs waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.
- f. Opbouw van vakantie wegens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd waarover de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

11.7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 6 onder b sub 1 en 2 alsmede in artikel 9 lid 1, kunnen in een voorkomend geval met instemming van de werknemer worden aangemerkt als vakantie.
De werknemer behoudt in dit geval tenminste recht op de wettelijke minimum vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en vakantie wil opnemen dient de werknemer hiertoe een verzoek bij de werkgever in te dienen.

11.8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

11.9. Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 onder b bedoelde geval nooit worden vervangen door een uitbetaling in geld.

11.10. Uitvoeringsbepaling

De werknemer die volgens rooster op zaterdag en zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen.

De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

ARTIKEL 12 Vakantietoeslag

12.1. Vakantietoeslag

- a. Per kalenderjaar wordt aan de werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd ter hoogte van 8,33% van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen. Er geldt een minimum vakantietoeslag van € 2.679,- per 1 april 2026.
Op de vakantietoeslag wordt een voorschot ter grootte van het inkomen van de maand april uitbetaald in de maand mei. In de maand december vindt de eindafrekening van de vakantietoeslag plaats.
- b. Bij indienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.
- c. Eventueel te veel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.

ARTIKEL 13

Arbeidsongeschiktheid

13.1. Verplichtingen van de werkgever

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer te laten hervatten in de eigen functie. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke reïntegratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van de werkgever.

13.2. Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

13.3. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

a. Wetgeving

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

b. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.

c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

d. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.

f. Maandinkomen

Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

g. Arbeidsongeschiktheid en werken

De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken, in het kader van reïntegratie in de onderneming werkzaam is, waarbij arbeidstherapie gelijkgesteld wordt aan werken, zal over de gewerkte uren 100% worden uitbetaald. Pensioenopbouw zal, voor zover fiscaal toelaatbaar, ongewijzigd worden voortgezet.

13.4. Aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid

a. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de categorie minder dan 35%, ontvangt het 3^e tot en met het 7^e ziektejaar een aanvulling boven hetgeen met werken wordt verdiend. Deze aanvulling vindt als volgt plaats:

- in het 3^e jaar tot 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage x grondslag aanvulling;
- in het 4^e jaar tot 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage x grondslag aanvulling;
- in het 5^e jaar tot 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage x grondslag aanvulling;
- in het 6^e jaar tot 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage x grondslag aanvulling;
- in het 7^e jaar tot 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage x grondslag aanvulling.

Als grondslag voor de aanvulling geldt het laatstverdiende maandinkomen direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid minus het aandeel aan arbeidsongeschiktheidsloon.

b. Arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de categorie tussen 35% en 80% en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA, ontvangt gedurende het 3^e tot en met het 7^e ziektejaar boven op de WGA-uitkering een aanvulling van 5% van het laatstverdiende maandinkomen voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

c. Arbeidsongeschiktheid van 80% of meer

De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (meer dan 80% arbeidsongeschikt) is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, eventueel met terugwerkende kracht, over de tweede periode van 52 weken.

13.5.

De in lid 3 en 4 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

13.6. Weigeren loonbetaling en of aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

13.7. Overtreding controle voorschriften

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

13.8. Niet meewerken aan deskundigenoordeel / overtreding veiligheidsvoorschriften

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- c. misbruik maakt van de voorziening.

13.9. Vervallen recht op vakantietoeslag en indien van toepassing eindejaarsuitkering

Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande leden geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling dan heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en indien van toepassing de eindejaarsuitkering.

13.10. Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie is opgebouwd uit een werkgevers- en werknemersdeel.

De werkgever neemt de kosten van het werknemersdeel in de gedifferentieerde WGA premie voor zijn rekening. Cao-partijen hebben afgesproken dat zolang de werkgever de WGA premie volledig betaalt, een bijdrage in de zorgverzekering geen onderwerp is tussen beiden.

ARTIKEL 14 Uitkering bij overlijden

14.1.

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende inkomen, bruto voor netto. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen op grond van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.

14.2.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de partner;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden; de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

14.3.

Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

14.4.

Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7: 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in 14.1.

ARTIKEL 15 Ziektekostenverzekering

De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve zorgverzekering.

ARTIKEL 16 Ouderenbeleid

16.1. Vrije diensten voor oudere werknemers

- a. De werknemer in ploegendienst kan met ingang van het kwartaal waarin hij de 55-jarige leeftijd heeft bereikt tot het bereiken van de 59-jarige leeftijd, 1 dienst extra vrij per kwartaal opnemen. Met ingang van 1 juli vervalt voorgaande en geldt: De werknemer die in ploegendienst werkt, kan met ingang van het kwartaal waarin hij de leeftijd bereikt die 10 jaar vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, 2 diensten extra vrij per kwartaal opnemen. Dit recht geldt tot het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Werknemers die reeds gebruikmaken van de oude regeling behouden hun bestaande rechten.

- b. De extra vrije tijd die alle werknemers kunnen opnemen is als volgt:

59 jaar	16 uur per kwartaal
60 jaar	24 uur per kwartaal
61 jaar	32 uur per kwartaal
62 jaar en ouder	44 uur per kwartaal

- c. Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per dienst. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- d. De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.

16.2. Periodiek Medisch Onderzoek (PMO)

Werknemers zullen 1 x per 2 jaar worden uitgenodigd voor deelname aan het PMO.

16.3. Pensioneringscursus

Werknemers van 62 jaar kunnen, samen met hun partner, op kosten van de onderneming deelnemen aan een pensioneringscursus.

16.4. Ouderen en ploegendienst

Werknemers in de ploegendienst kunnen vanaf de maand waarin ze 61 jaar worden en indien een passende functie beschikbaar is, op eigen verzoek in de dagdienst worden geplaatst, met behoud van volledige ploegentoeslag. Gelet op de beperkte beschikbaarheid van geschikte functies in dagdienst, hebben werknemers die verminderd arbeidsgeschikt zijn of om medische redenen niet langer in ploegendienst mogen werken een voorrangsrecht op een functie in dagdienst.

16.5 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

VHP Security Paper b.v. biedt werknemers in zogenaamde zware functies de mogelijkheid eerder te stoppen met werken door gebruik te maken van de regeling vervroegd uittreden (RVU). De volledige RVU is opgenomen in bijlage VI.

- a. Deelname aan de regeling is mogelijk tot en met 31 maart 2027 voor de werknemer die gedurende 10 jaar direct voorafgaand aan de RVU ingangsdatum werkzaam is in een functie bij VHP die valt onder de definitie van zwaar werk.
- b. Zwaar werk: de functies die binnen VHP structureel worden uitgeoefend in ploegendienst met nachtarbeid en/of consignatiedienst.
- c. De werknemer gaat volledig met pensioen en uit dienst, op z'n vroegst 12 maanden voor de AOW leeftijd.
- d. De werknemer moet minimaal 3 maanden voor de beoogde ingangsdatum doorgeven aan VHP dat hij/zij gebruik wil maken van de regeling en uit dienst gaat en met pensioen.
- e. De maandelijkse uitkering bedraagt € 2.357 bruto en wordt jaarlijks geïndexeerd. Parttime naar rato.
- f. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich op kosten van de werkgever, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling (inclusief de situatie rond partnerpensioen) middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële adviseur. De werkgever coördineert dit planningsgesprek.
- g. Ingeval de deelnemer, de ex-werknemer, komt te overlijden gedurende de RVU periode dan stopt de maandelijkse uitkering en keert VHP eenmalig een bedrag uit ter hoogte van driemaal de maandelijkse uitkering.

ARTIKEL 17 Pensioenregeling + nieuwe regeling

17.1.

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Werknemers nemen verplicht deel aan deze regeling. De pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers sluit, voldoen aan deze pensioenregeling.

17.2.

Voor de financiering van de in artikel 17 lid 1 bedoelde pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:

- Werkgeversbijdrage premie: 15,15% van de pensioengrondslag
- Werknemersbijdrage premie: 8,06% van de pensioengrondslag

Het totaal van deze premie bijdragen (23,21%) in een jaar wordt hierna aangeduid als 'budget'. Dit budget wordt aangewend voor de pensioenregeling zoals benoemd in artikel 17.3.

Bij de vaststelling van de staffel wordt een buffer aangehouden die rekening houdt met een beperkte veroudering van het deelnemer bestand. Vanaf 1 januari 2023 wordt voor de vaststelling van de buffer verondersteld dat werknemers op 1 januari van elk jaar ½ jaar ouder zijn dan in werkelijkheid. Aan het einde van elk kalenderjaar wordt het budget afgezet tegen de werkelijke pensioenlasten. Een eventueel significant tekort of overschot wordt verrekend met het daarop volgende jaar.

Indien er budget resteert, na 100% toekenning van de staffel, treden sociale partners hierover in overleg.

In 2026 zullen de pensioenlasten naar verwachting boven het afgesproken budget uitkomen. Sociale partners zijn overeengekomen dat de werkgever de meerkosten boven het afgesproken budget voor het jaar 2026 voor haar rekening neemt.

17.3.

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling van de werkgever zijn:

- a. De regeling betreft een beschikbare premieregeling in de vorm van een premieovereenkomst.
- b. Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het vaste maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag, ploegentoeslag, de consignatietoeslag, de persoonlijke toeslag (niet zijnde overwerk) en de eindejaarsuitkering voor zover niet reeds is opgenomen in het maandsalaris. Peildatum voor aanpassing is 1 januari van het kalenderjaar. Dit salaris is maximaal gelijk aan het geldend fiscaal maximale pensioengevend salaris (€ 137.800 per 1 januari 2026) bij een voltijds dienstverband.
- c. De franchise voor de beschikbare premie bedraagt per 1 januari 2026 € 19.172,-. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de AOW-ontwikkeling. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de gepubliceerde fiscale minimale franchise. De franchise voor het partner- en wezenpensioen is gelijk aan de fiscaal minimaal toegestane franchise.
- d. De pensioenen op risicobasis die worden toegezegd naast de beschikbare premie zijn: partnerpensioen, wezenpensioen en WIA-excedentpensioen.
- e. De pensioendatum is vanaf 1 januari 2018 68 jaar.
- f. De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een zogenaamde marktrentestafel van 2%. De hoogte van de staffelpercentages wordt bepaald door het afgesproken pensioenbudget en kan jaarlijks worden aangepast. Gegeven het pensioenbudget bedraagt de staffel:

Per 1 januari 2023		
Leeftijd	Collectieve regeling	Bijspaarmodule
18 - 19	13,7 %	2,8%
20 – 24	14,8 %	3,1%
25 - 29	16,0 %	3,3%
30 - 34	17,2 %	3,6%
35 - 39	18,6 %	3,8%
40 - 44	20,0 %	4,1%
45 - 49	21,5 %	4,5%
50 - 54	23,2 %	4,9%
55 - 59	25,2 %	5,3%
60 - 64	27,4 %	6,0%
65 - 67	29,7 %	6,6%

Het percentage en de leeftijd van de deelnemer worden voor de eerste maal bij aanvang van het deelnemerschap en daarna op de laatste dag van de desbetreffende maand vastgesteld.

Bij een deeltijd dienstverband wordt de berekende beschikbare premie vermenigvuldigd met de deeltijd factor.

Over het verschil tussen de fiscaal maximale staffel en de afgeleide staffel op basis van het pensioenbudget kan de individuele medewerker extra pensioen sparen.

- g. Het partnerpensioen wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 1,16% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met de diensttijd die de deelnemer tot de pensioendatum bij de werkgever kan doorbrengen waarbij de diensttijd gelegen vóór de eerste dag van de maand waarin de 18-jarige leeftijd valt, niet in aanmerking wordt genomen. Het wezenpensioen op risicobasis bedraagt 20% van het partnerpensioen. Bij een deeltijd dienstverband wordt de deeltijd factor meegenomen in de vaststelling van het verzekerde pensioen. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van het partner- en wezenpensioen op risicobasis.
- h. De opnameleeftijd is gelijk aan de datum in dienst.
- i. Het pensioenbudget wordt volledig aangewend ten behoeve van opbouw van pensioenkapitaal in de beschikbare premieregeling. Dit betekent dat vanuit de premie geen toeslagen meer worden verleend op de premievrije aanspraken bij a.s.r. (voorheen: De Eendragt) opgebouwd tot 1 januari 2016.
- j. Er is een collectieve WIA-excedent verzekering op risicobasis. Bij algehele arbeidsongeschiktheid bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het pensioengevend jaarinkomen verminderd met het maximum dagloon op jaarbasis dat ten grondslag ligt aan de berekening van de uitkeringen ingevolge de WIA.

17.4.

De pensioenregeling is afgesproken voor een onbepaalde termijn. De uitvoering van deze pensioenregeling is ondergebracht bij Centraal Beheer PPI (tot 1 september 2022 ABN AMRO PPI). Ter uitvoering van deze pensioenregeling heeft de verzekeraar voor de werkgever een pensioenreglement opgesteld. De rechten en verplichtingen die werknemers aan de pensioenregeling ontleen zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement.

17.5.

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaar belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever overleg plegen met de vakbond.

17.6.

De werkgever behoudt zich het recht voor de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijzigingen van omstandigheden. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever overleg plegen met de vakbond.

In verband met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel conform de Wet toekomst pensioenen komt vanaf 1 januari 2027 de volgende tekst van artikel 17 in de plaats van bovenstaande

ARTIKEL 17 Pensioenregeling

17.1.

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Werknemers nemen verplicht deel aan deze regeling. De pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers sluit, voldoen aan deze pensioenregeling.

17.2.

Voor de financiering van de in artikel 17 lid 1 bedoelde pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:

- Werkgeversbijdrage premie: 15,15% van de pensioengrondslag
- Werknemersbijdrage premie: 8,06% van de pensioengrondslag

Het totaal van deze premie bijdragen (23,21%) in een jaar wordt hierna aangeduid als ‘budget’. Dit budget wordt aangewend ter financiering

van de spaarpremie, de risicoverzekeringen en andere opslagen die de pensioenuitvoerder in rekening brengt.

De door de pensioenuitvoerder in rekening gebrachte pensioenkosten worden jaarlijks afgezet tegen het budget van 23,21% van de pensioengrondslag. In 2027 (eerste jaar na transitie) zullen de pensioenlasten naar verwachting boven het afgesproken budget uitkomen. Sociale partners zijn overeengekomen dat de werkgever de meerkosten boven het afgesproken budget voor het jaar 2027 voor haar rekening neemt.

In het tweede kwartaal van 2027 gaan sociale partners in gesprek over de ontwikkeling en verdeling van de pensioenlasten vanaf 1 januari 2028. Uitgangspunt daarbij is het afgesproken budget voor pensioen, zijnde 23,21% van de pensioengrondslag.

17.3.

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling van de werkgever zijn:

- a. Voor werknemers in dienst voor 1 januari 2027 wordt gebruik gemaakt van de eerbiedigende werking (overgangsrecht). Dit houdt in dat een leeftijdsafhankelijke staffel wordt gehanteerd. De rechten en verplichtingen zijn neergelegd in het pensioenreglement van Centraal Beheer PPI datum in dienst voor 1 januari 2027.
- b. Voor werknemers in dienst op en na 1 januari 2027 geldt een vlakke premie van 21,8% van de pensioengrondslag ten behoeve van ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf de pensioendatum. De rechten en verplichtingen zijn neergelegd in het pensioenreglement van Centraal Beheer PPI datum in dienst op en na 1 januari 2027.
- c. De regeling betreft een flexibele premieovereenkomst.
- d. Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het vaste maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag, ploegentoeslag, de consignatietoeslag, de persoonlijke toeslag (niet zijnde overwerk) en de eindejaarsuitkering voor zover niet reeds is opgenomen in het maandsalaris. Peildatum voor aanpassing is 1 januari van het kalenderjaar. Dit salaris is maximaal gelijk aan het geldend fiscaal maximale pensioengevend salaris (€ 137.800 per 1 januari 2026) bij een voltijds dienstverband.
- e. De franchise in de flexibele premieregeling bedraagt per 1 januari 2026 € 19.172,-. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de AOW-ontwikkeling. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de gepubliceerde fiscale minimale franchise.
- f. De pensioenen op risicobasis die worden toegezegd naast de beschikbare premie zijn: partnerpensioen, wezenpensioen, Anw-hiaatpensioen en WIA-excedentpensioen.
- g. De pensioendatum is 68 jaar.
- h. De hoogte van de spaarpremie voor werknemers in dienst voor 1 januari 2027 ten behoeve van ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf de pensioendatum is gebaseerd op een zogenaamde markttrentestaffel van 2%. Gegeven het pensioenbudget bedraagt de staffel:

Per 1 januari 2027		
Leeftijd	Collectieve regeling	Bijspaarmodule
18 - 19	13,7 %	2,8%
20 – 24	14,8 %	3,1%
25 - 29	16,0 %	3,3%
30 - 34	17,2 %	3,6%
35 - 39	18,6 %	3,8%
40 - 44	20,0 %	4,1%
45 - 49	21,5 %	4,5%
50 - 54	23,2 %	4,9%
55 - 59	25,2 %	5,3%
60 - 64	27,4 %	6,0%
65 - 67	29,7 %	6,6%

Het percentage en de leeftijd van de deelnemer worden voor de eerste maal bij aanvang van het deelnemerschap en daarna op de laatste dag

van de desbetreffende maand vastgesteld.

Bij een deeltijd dienstverband wordt de berekende beschikbare premie vermenigvuldigd met de deeltijd factor.

Over het verschil tussen de fiscaal maximale staffel en de afgeleide staffel op basis van het pensioenbudget kan de individuele medewerker extra pensioen sparen.

- i. Het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van diensttijd. Bij uitdiensttreding wordt deze verzekering beëindigd.

De dekking van het partnerpensioen bij overlijden tijdens het dienstverband voor de werknemers in dienst voor 1 januari 2027 wordt gegarandeerd op het bestaande niveau van de dekking van de individuele deelnemer van voor de transitie naar de Wet toekomst pensioenen (het zogenaamde “garantie PP”).

- j. Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van de diensttijd. Het wezenpensioen keert uit tot het kind de 25-jarige leeftijd bereikt. Bij uitdiensttreding stopt deze verzekering.
- k. Er is een collectieve Anw-hiaat verzekering op risicobasis van € 10.000. Dit bedrag wordt voor het eerst geïndexeerd 1 jaar na de transitie van de pensioenregeling; voor het eerst per 1 januari 2028. De indexatie is gelijk aan de procentuele stijging van de ANW-uitkering.
- l. De opnameleeftijd is gelijk aan de datum in dienst.
- m. Het pensioenbudget wordt volledig aangewend ten behoeve van opbouw van pensioenkapitaal in de flexibele premieregeling. Dit betekent dat vanuit de premie geen toeslagen meer worden verleend op de premievrije aanspraken bij a.s.r. (voorheen: De Eendragt) opgebouwd tot 1 januari 2016.
- n. Er is een collectieve WIA-excedent verzekering op risicobasis. Bij algehele arbeidsongeschiktheid bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het verschil tussen het pensioengevend jaarinkomen verminderd met het maximum dagloon op jaarbasis dat ten grondslag ligt aan de berekening van de uitkeringen ingevolge de WIA.
- o. De standaard pensioenuitkering is vast. De deelnemer heeft de mogelijkheid om een variabele uitkering aan te kopen.

17.4.

- Sociale partners spreken af dat elke 5 jaar vanaf transitiedatum wordt onderzocht of een overgang naar een vlakke premie voor iedereen alsnog financieel haalbaar is.
- De uitvoering van deze pensioenregeling is ondergebracht bij Centraal Beheer PPI. Ter uitvoering van deze pensioenregeling heeft de verzekeraar voor de werkgever een pensioenreglement opgesteld. De rechten en verplichtingen die werknemers aan de pensioenregeling ontleen zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement.
- Sociale partners spreken af in 2031 onderzoek te doen naar een eventuele overstap naar een mogelijke andere pensioenuitvoerder.

17.5.

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaar belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever overleg plegen met de vakbond.

17.6.

De werkgever behoudt zich het recht voor de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijzigingen van omstandigheden. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever overleg plegen met de vakbond.

ARTIKEL 18

Resultaatafhankelijke beloning

18.1.

Indien de resultaten van de onderneming, in enig boekjaar, daartoe aanleiding geven, zal een resultaatafhankelijke beloning worden toegekend volgens onderstaande tabel.

Bedrijfsresultaat (Manufacturing Result) (miljoen €)	Uitkering (bruto)
5,5 – 6,5	€ 250,-
6,5 – 8.0	€ 350,-
8,0 – 9,5	€ 450,-
9,5 – 11,0	€ 550,-
11,0 – 12,5	€ 650,-
≥ 12,5	€ 750,-

De uitkeringen gelden bij een voltijddienstverband. Parttimers en werknemers die lopende het kalenderjaar in dienst zijn getreden ontvangen een uitkering naar rato. Als streefdatum voor de uitbetaling van de uitkering geldt de maand maart.

18.2. Prestatie afhankelijke bonus

VHP kent een bonus model voor de werknemers die objectief beoordeeld kan worden op prestatie, onafhankelijk van de financiële resultaten. De indicatoren (KPI’s) en de bandbreedte van de beloning worden voor elke contractperiode door de werkgever en een vertegenwoordiging van de vakbonden vastgesteld. De afspraken voor deze cao periode zijn opgenomen in bijlage III.

ARTIKEL 19 Tussentijdse wijziging

In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze cao wijzigingen daarin aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de cao, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

ARTIKEL 20 Duur van de arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt per 31 maart 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

VHP Security Paper b.v.

FNV te Utrecht

Bijlage I

Lijst van functiegroepen en beroepsprocedure functie-indeling

A. Lijst van functiegroepen

De indeling in ORBA-punten van de functiegroepen is als volgt:

Functiegroep A	34,5	t/m	53,5	punten
B	54	t/m	73	punten
C	73,5	t/m	92,5	punten
D	93	t/m	112	punten
E	112,5	t/m	131,5	punten
F	132	t/m	151	punten
G	151,5	t/m	170,5	punten
H	171	t/m	190	punten
I	191	t/m	210	punten

De indeling van de functiegroepen K t/m P (was 211 t/m 350 punten ORBA) vindt plaats in het HAY-systeem.

B. Beroepsprocedure functie-indeling

1.1.

Voor iedere functievervuller of diens leidinggevende die zich niet kan verenigen met de procedure en/of de indelingsbeslissing, bestaat de mogelijkheid tegen deze beslissing in beroep te gaan. Het beroep wordt ingediend bij de Human Resources Manager, schriftelijk en voldoende beargumenteerd. De Human Resources Manager draagt zorg voor tijdige doorzending (binnen 2 weken) aan de begeleidingscommissie en bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de betrokkene.

1.2.

De begeleidingscommissie nodigt in haar vergadering de Human Resources Manager uit tot het geven van een toelichting op de bij de functie-indeling gevolgde procedure en toetst het beroep aan de gegeven toelichting.

1.3.

Indien de begeleidingscommissie het beroep niet gegrond acht, wordt door de Human Resources Manager aan de indiener hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de begeleidingscommissie tot haar standpunt is gekomen.

1.4.

Indien de begeleidingscommissie het beroep gegrond acht, verzoekt de commissie de Human Resources Manager de indeling te heroverwegen. Dit leidt tot een tweede indelingsadvies aan de directie en een tweede indelingsbeslissing door de directie. Aan de functievervuller, de leidinggevende en de begeleidingscommissie wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de directie tot haar standpunt is gekomen.

1.5.

De beroepsprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de indiener instemt met de niet gegrondverklaring van zijn beroep (punt 1.3) respectievelijk instemt met de tweede indelingsbeslissing van de directie (punt 1.4).

2.1.

Indien de onder 1. aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan deze werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc-commissie, bestaande uit één of meer deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van AWWN. Deze commissie neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een

bindende uitspraak. Bij dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de beschikbare schriftelijke functie-informatie; indien de deskundigen het noodzakelijk vinden wordt alsnog een functieomschrijving opgesteld.

2.2.

Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2.1. wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur laat zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar adviseren door een deskundige van AWVN.

2.3.

Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift, tenzij bij de aanvraag tot indeling een vroeger tijdstip is overeengekomen.

Bijlage II

Overeengekomen wijzigingen gedurende de contractperiode

1.

De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8,33% van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen. Als standaard is de eindejaarsuitkering opgenomen in het maandsalaris en leidt dit tot een hogere grondslag voor bijvoorbeeld overwerk. De eindejaarsuitkering is pensioengevend, maar maakt geen onderdeel uit van de berekening voor de vakantietoeslag. Om dit effect te neutraliseren is het salarisgebouw incl. EJU verhoogd met 7,692%.
2.

In plaats van maandelijks heeft de werknemer de keuzevrijheid de eindejaarsuitkering aan het einde van het jaar, in december, als bedrag ineens te ontvangen. Het salarisgebouw excl. EJU is dan van toepassing. Bij uitdiensttreding wordt de uitkering betaald in de maand volgend op het uit dienst gaan.
3.

Wil de werknemer van keuze veranderen dan dient de werknemer dit uiterlijk voor 1 december van enig jaar door te geven aan de salarisadministratie. De wijziging geldt dan voor het daaropvolgende jaar.
4.

Participatieschaal

Partijen spreken af om voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw op te nemen. Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 120% WML. De betreffende werknemer groeit in 4 jaarlijkse stappen van 100% naar 120%.

AANLOOPSCHALEN PER 1 APRIL 2026 INCLUSIEF EJU

incl 3 % verhoging

aanloopjr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
a	2263,28	2505,42	2602,94	2717,29	2860,21	3023,32	3225,09	3431,92	3657,24
b	2380,99	2572,68	2670,20	2786,23	2935,88	3102,35	3305,81	3521,04	3751,40
c	2505,42	2641,62	2739,14	2856,85	3011,55	3184,74	3389,88	3611,84	3847,25

FUNCTIEJAREN PER 1 APRIL 2026 INCLUSIEF EJU

incl 3 % verhoging

functiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	2646,19	2714,76	2813,07	2932,32	3094,92	3270,17	3479,75	3708,18	3949,50
1	2693,83	2769,71	2874,50	2997,36	3163,58	3347,86	3562,86	3797,74	4048,87
2	2744,42	2827,53	2937,74	3059,38	3234,04	3426,86	3645,97	3888,07	4151,26
3	2798,62	2887,15	2999,17	3122,68	3303,78	3500,70	3730,89	3971,92	4253,03
4	2852,82	2943,16	3061,14	3187,73	3370,59	3580,93	3817,61	4065,13	4352,40
5	2899,80	3000,97	3122,68	3252,11	3443,62	3658,62	3899,83	4153,66	4453,58
6			3187,73	3315,34	3512,28	3736,31	3983,83	4242,19	4552,95
7				3384,00	3580,93	3817,61	4068,75	4330,72	4654,13
8					3651,39	3893,49	4154,78	4421,06	4755,30
9						3968,40	4238,58	4513,20	4856,48
10							4323,50	4599,92	4957,66
11								4687,53	5058,83
12									5158,20

AANLOOPSCHALEN PER 1 APRIL 2026 EXCLUSIEF EJU

incl. 3 % verhoging

aanloopjr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
a	2101,63	2326,47	2417,03	2523,20	2655,92	2807,37	2994,74	3186,79	3396,02
b	2210,92	2388,92	2479,48	2587,22	2726,18	2880,76	3069,69	3269,54	3483,45
c	2326,47	2452,94	2543,50	2652,80	2796,44	2957,27	3147,76	3353,86	3572,45

FUNCTIEJAREN PER 1 APRIL 2026 EXCLUSIEF EJU

incl. 3 % verhoging

functiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	2457,18	2520,86	2612,15	2722,87	2873,86	3036,60	3231,21	3443,32	3667,41
1	2501,42	2571,88	2669,19	2783,27	2937,62	3108,74	3308,38	3526,48	3759,68
2	2548,39	2625,57	2727,91	2840,86	3003,05	3182,09	3385,56	3610,37	3854,75
3	2598,72	2680,93	2784,95	2899,64	3067,80	3250,66	3464,41	3688,22	3949,26
4	2649,06	2732,94	2842,49	2960,05	3129,84	3325,16	3544,94	3774,78	4041,53
5	2692,68	2786,63	2899,64	3019,82	3197,66	3397,30	3621,28	3856,98	4135,48
6			2960,05	3078,54	3261,41	3469,44	3699,28	3939,19	4227,75
7				3142,29	3325,16	3544,94	3778,13	4021,40	4321,70
8					3390,59	3615,40	3858,02	4105,28	4415,65
9						3684,96	3935,84	4190,84	4509,60
10							4014,69	4271,37	4603,55
11								4352,72	4697,50
12									4789,77

Toepassing van de salarisbanden:

- 1. Benoeming van een werknemer in een functiegroep K t/m P betekent dat zijn functieniveau en zijn salaris wordt vastgesteld volgens het HAY-systeem in de uitwerking zoals die voorheen van toepassing waren. (Zie ook bijzondere afpraken.)
- 2. Voor de werknemer die op 1 april 2002 een dienstverband met de werkgever heeft en is ingedeeld in een van de functiegroepen K t/m P, geldt als overgangsregeling dat de indeling als bedoeld onder 1 geen negatieve gevolgen heeft voor het huidige salaris en het perspectief, dat bij voortzetting van de oude situatie binnen de bij het salaris geldende band zou bestaan.

SALARISBANDEN PER 1 APRIL 2026 INCLUSIEF EJU
incl. 3 % verhoging

functie groep	functie minimum	functie salaris	persoonlijk maximum	richtbedr. periodiek
K	4012,36	5727,32	6872,79	119,24
L	4487,91	6421,10	7680,10	130,08
M	5073,29	7239,55	8661,45	142,73
N	5783,33	8233,95	9858,59	160,80
O	6652,37	9449,18	11313,72	186,09
P	7697,68	10941,53	13104,19	209,58

SALARISBANDEN PER 1 APRIL 2026 EXCLUSIEF EJU
incl. 3 % verhoging

functie groep	functie minimum	functie salaris	persoonlijk maximum	richtbedr. periodiek
K	3725,77	5318,24	6381,89	110,73
L	4167,35	5962,47	7131,54	120,79
M	4710,92	6722,46	8042,79	132,54
N	5370,25	7645,83	9154,43	149,31
O	6177,21	8774,26	10505,63	172,80
P	7147,87	10160,02	12168,21	194,61

Bijlage III

Prestatie afhankelijke bonus – Industrial Performance

Context bonusmodel:

- Bijlage bij artikel 18.2 waarbij kwantitatieve prestatie indicatoren (KPI’s) en beloningsbandbreedte voorafgaand aan een nieuwe contractperiode worden vastgesteld en worden ingediend als voorstel van de werkgever.
- Geldend voor contractperiode.
- 2 KPI’s, 1 voorstel van werkgever, 1e voorstel door werknemers. Vanaf een volgende cao periode worden KPI’s vastgesteld in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad.
- Doelen redelijkerwijs haalbaar. Door beide partijen akkoord.
- Uitbetaling evenredig naar ratio contracturen.
- Bedragen worden na afloop van de referteperiode vastgesteld en uitgekeerd.
- MT-leden uitgesloten.
- Monitoring in OR overlegvergadering.

Afspraken contractjaar 2026/2027:

- Voor de huidige contractperiode 2 KPI’s.

1. Netto tonnage

Staffel gekoppeld aan bij VHP gerealiseerde (dus niet uitbestede productie) en netto verkoopbare tonnen :

Tonnage	Bruto uitkering op basis van fulltime en naar rato dienstverband
5.000	€1.500
5.250	€ 1.875
5.500	€ 2.250

De meetperiode voor deze KPI is vanaf 1 januari 2026 t/m 31 december 2026.

2. Aanwezigheid

De regeling geldt van 1 augustus 2026 tot en met 31 maart 2027 en werkt als volgt:

- Voor iedere kalendermaand waarin de werknemer zich niet ziek meldt én niet afwezig is door ziekte, ontvangt de werknemer een netto aanwezigheidsbonus van € 50,00.
- Gedurende de looptijd van de regeling maximaal zijn twee ziekmeldingen toegestaan. Bij een derde ziekmelding vervalt het recht op de resterende maandbonussen binnen de looptijd van de regeling. Bonussen die al zijn opgebouwd of uitbetaald, blijven behouden.
- De bonus wordt per kwartaal uitbetaald:
 - Oktober 2026: bonus over augustus en september.
 - Januari 2027: bonus over oktober, november en december.
 - April 2027: bonus over januari, februari en maart.

1. Consignatie

In het komend periodiek overleg wordt het onderwerp consignatie geagendeerd. .

2. Duurzame inzetbaarheid

Het project “Vitaal en Duurzaam Werken” is in de huidige cao-periode gestart. De projectgroep heeft vastgesteld dat de thematiek omvangrijk is en verdere uitwerking vraagt. Daarom wordt het onderwerp gedurende de nieuwe cao-periode voortgezet en krijgt de projectgroep de ruimte een integraal en kostenneutraal advies te geven met als uitgangspunten strategische inzetbaarheid voor alle leeftijdsgroepen.

3. Modernisering beloningsbeleid

In het licht van de aankomende wetgeving over loontransparantie per 1 januari 2027 gaat VHP gedurende de nieuwe cao-periode een voorstel uitwerken voor:

- een transparant salarisgebouw voor de salarisbanden,
- doorgroeisystematiek binnen schalen en
- aanpassing van het functiewaarderingssysteem naar ORBA.

Dit voorstel wordt ter bespreking voorgelegd en beoogt modernisering en transparantie van het beloningsbeleid.

Conform de richtlijn loontransparantie zal VHP ook onderzoek doen naar de zogenaamde loonkloof en overleg hierover voeren met de OR.

Bijlage V

Wet verbetering poortwachter

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WGA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling conform artikel 14.3. De totale periode van loondoorbetaling, ingeval van loonsanctie zal maximaal 156 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen.
2. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
3. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen conform artikel 14.3 aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratie verslag, aanvraag WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de OR komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratie proces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Bijlage VI

Regeling vervroegde uittreding (RVU)

Uitgangspunt

Bij VHP Security Paper hebben werknemers die zwaar werk verrichten de mogelijkheid om in de laatste fase voor het bereiken van de AOW-leeftijd eerder te stoppen met werken door gebruik te maken van de regeling vervroegd uittreden (RVU). De werknemer treedt vrijwillig uit dienst.

Doelgroep

Deelname aan de RVU staat open voor de werknemer die gedurende 10 jaar direct voorafgaand aan de RVU-ingangsdatum werkzaam is in een functie bij VHP die valt onder de definitie van zwaar werk.

Definitie zwaar werk

- De functies die binnen VHP structureel worden uitgeoefend in ploegendienst met nachtarbeid en consignatiedienst vallen onder de definitie van zwaar werk.
- In 2026 wordt het externe valideringstraject (via het Kenniscentrum zwaar werk van TNO) ingezet. Daarvoor is vereist dat cao partijen de koppeling met extra afspraken rond duurzame inzetbaarheid verduidelijken.

Instroommoment

De RVU kan ingaan op zijn vroegst 12 maanden voor de individuele AOW-leeftijd. Latere instroom is mogelijk, met inachtneming van de bepalingen van deze regeling.

Aanvraagprocedure

De werknemer meldt uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever dat hij gebruik wil maken van de RVU. De werknemer gaat bij deelname vrijwillig uit dienst.

Hoogte van de RVU-uitkering

De werknemer ontvangt gedurende de RVU-periode een maandelijkse bruto RVU-uitkering.

De hoogte van de uitkering bedraagt het € 2.357 bruto en wordt jaarlijks geïndexeerd. De uitkering wordt vastgesteld naar rato van het deeltijdpercentage direct voorafgaand aan deelname.

Pensioen

- Bij deelname aan de RVU stopt de pensioenopbouw.
- De werknemer kan ervoor kiezen het ouderdomspensioen te vervroegen, conform het pensioenreglement.
- Voor zover wettelijk en reglementair toegestaan kan de verzekering voor partnerpensioen vrijwillig en voor eigen rekening worden voortgezet.

Einde van de RVU

De RVU-uitkering eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

De uitkering eindigt eerder indien de deelnemer vóór de AOW-leeftijd opnieuw betaalde arbeid verricht als werknemer of zelfstandige. Betaald vrijwilligerswerk valt hierbuiten.

Overlijden

Indien de deelnemer overlijdt tijdens de RVU-periode:

- Stopt de maandelijkse RVU-uitkering.
- Keert VHP eenmalig een bruto-bedrag uit ter hoogte van driemaal de maandelijkse RVU-uitkering aan de partner of erfgenamen.

Financieel advies

De werkgever hecht eraan dat werknemers zich bewust zijn van de financiële gevolgen van deelname. De werknemer krijgt voorafgaand aan deelname de mogelijkheid om op kosten van de werkgever een financieel adviesgesprek te voeren met een onafhankelijke adviseur. De werkgever faciliteert en coördineert dit gesprek.

Looptijd en evaluatie

Deze RVU treedt in werking per 1 april 2026 en heeft een looptijd tot en met 31 maart 2027. Cao partijen evalueren de werking van de regeling en besluiten in het cao-overleg over voortzetting, wijziging of beëindiging.