

CAO Protocol voor SBS Productions 2017
--

Werkgever: SBS Productions B.V.

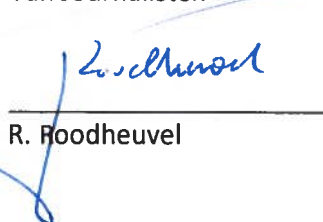
Werknemersorganisatie: De Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)

- Looptijd:**  
De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, ingaande op 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.
- Salaris:**  
De bruto salarissen zullen met ingang van 1 juli 2017 structureel met 1,5% worden verhoogd. Per 1 juli 2017 zal het deel voor het individuele salariscomponent op (gemiddeld) 1,5% worden gesteld (de individuele salarisverhogingscomponent).
- Inspanning voor loonruimte 2018:**  
Bij de aankomende besprekingen met de aandeelhouder over het budget 2018 zal de SBS-directie voor de salarispost in basis een verhoging van 2,5% plus daarbovenop de verwachte inflatie over 2017 voorstellen en dat ook verdedigen. Dit evenwel zonder garantie dat dit ook wordt gehonoreerd en met de aantekening dat het uitsluitend aan de aandeelhouder is om het budget, ook op individuele posten, vast te stellen.
- Benchmark:**  
Er zal door SBS-directie een benchmark voor het bruto maandsalaris voor SBS Productions worden uitgevoerd met Talpa Media. Over de uitkomsten van het benchmark onderzoek zal de NVJ worden geïnformeerd.
- Op basis van het getekende CAO protocol zal een aangepaste CAO tekst voor 2017 worden opgesteld.**

Voor akkoord,  
Namens SBS Productions B.V.

  
\_\_\_\_\_  
A.H.T. Kreuzen  
Zakelijk Directeur  
SBS Broadcasting B.V.

Voor akkoord,  
Namens De Nederlandse Vereniging  
Van Journalisten

  
\_\_\_\_\_  
R. Roodhevel

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2017 VOOR SBS PRODUCTIONS B.V.**

**INHOUDSOPGAVE** behorende bij de CAO 2017 voor SBS Productions B.V.

- Hoofdstuk 1. Loongebouw:
- 1.1 Werking loongebouw
  - 1.2 Functiematrix
  - 1.3 Beoordelingsgesprek
  - 1.4 Aanloopschaal
  - 1.5 Ervaringsuitloop
  - 1.6 Jaarlijkse salarisverhoging
  - 1.7 Eindejaarsuitkering 2017
  - 1.8 Algemene compensaties
  - 1.9 Compensaties werknemers niet-structurele programma's
  - 1.10 Compensaties werknemers structurele programma's
- Hoofdstuk 2. Arbeidsvoorwaarden:
- 2.1 Aannee
  - 2.2 Overige arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen
  - 2.3 Beëindiging van het dienstverband
  - 2.4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
  - 2.5 Reiskosten
- Hoofdstuk 3. Vakantiedagen en verlof:
- 3.1 Vakantie
  - 3.2 Vakantietoeslag
  - 3.3 Bijzonder verlof
- Hoofdstuk 4. Overige CAO bepalingen:
- 4.1 Vakbondslidmaatschap
  - 4.2 Opleidingsbudget
  - 4.3 AWVN
  - 4.4 Interne sollicitanten
  - 4.5 Algemene verplichtingen
  - 4.6 Uitleg CAO en geschillen
  - 4.7 Looptijd CAO

**LOONGEBOUW**

1.1. Werking loongebouw

1.1.1. Het loongebouw bestaat uit schalen. Elke functie is op basis van de functiematrix van SBS Productions B.V. ingedeeld in een schaal. Het minimum van elke schaal bedraagt ca. 66,5% van het schaalmaximum.

1.1.2. SBS Productions en NVJ komen jaarlijks de totale loonruimte voor salarisverhoging overeen, zijnde een generieke en een individuele verhoging alsmede de verdeling tussen generieke verhoging en individuele verhoging. Het individuele salarisverhogingscomponent zal op basis van de individuele beoordelingsresultaten worden toegepast per medewerker.

1.1.3. De Ondernemingsraad (OR) van SBS Productions ontvangt een rapportage met het totaalresultaat van de beoordelingsscores en de totale omvang van de daaruit voortvloeiende individuele aanvullende salarisverhogingen.

1.2. Functiematrix / inschaling en Beoordelingscyclus

Bij het loongebouw hoort een functiematrix die als bijlage [A] is opgenomen. Een nieuwe werknemer wordt bij aanneming ingeschaald in de geldende salarisschaal, tenzij sprake is van inschaling in een aanloopschaal.

1.3. Beoordelingscyclus: Big Rocks (doelstellingen), Development gesprek & beoordelingsgesprek.

De beoordelingscyclus bestaat uit drie delen, te weten het Planningsgesprek, Development gesprek en Beoordelingsgesprek. Hiermee worden de individuele prestaties en doelen, en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De beoordelingsscore leidt tot een kwalificatie die direct gekoppeld is aan het individuele verhogingspercentage.

1.3.1. De procedure binnen de beoordelingscyclus wordt in overleg met de ondernemingsraad van SBS Productions vastgesteld.

1.3.2. Werknemers komen uitsluitend in aanmerking voor een Beoordelingsgesprek als ze in het betreffende jaar tenminste 6 maanden werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst hebben verricht.

1.3.3. De hoogte van de individuele salarisverhogingscomponent is direct gekoppeld aan de beoordelingsscore uit de beoordelingscyclus en wordt door SBS Productions bepaald met inachtneming van het volgende:

Beoordelingsresultaat uit beoordelingsgesprek december 2016	1 Onacceptabel	2 Behoeft verbetering	3 Succesvol	4 Uitmuntend
Salarisverhogings% van het individuele salariscomponent voor verhoging miv 1-7-2017	0%	75%	100%	125%



#### 1.4. Aanloopschaal

- 1.4.1. Het is mogelijk dat een werknemer niet direct in de schaal waar de functie is ingedeeld wordt ingeschaald. Werknemers die nog niet alle aspecten van de functie beheersen (starters, juniorfuncties) worden ingedeeld in een zogenaamde aanloopschaal. Een aanloopschaal ligt één schaal lager dan de functieschaal.
- 1.4.2. Over de doorgroei naar de eigenlijke schaal worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en werknemer.
- 1.4.3. Doel is dat een werknemer één jaar in de aanloopschaal wordt ingedeeld met een maximum van twee jaar.

#### 1.5. Ervaringsuitloop

- 1.5.1. Elke schaal kent een ervaringsuitloop. Een werknemer die het 100% niveau in zijn schaal heeft bereikt, kan bij een beoordeling van 3 of hoger een verhoging in de schaalruimte boven 100% (de zgn. ervaringsuitloop) worden toegekend van 50% van het individuele salariscomponent.
- 1.5.2. De stappen in de ervaringschalen vinden plaats met tussenpozen van twee jaar. In de praktijk zal het zo zijn dat de extra ruimte dus niet ieder jaar voor alle werknemers een optie is.

#### 1.6. Jaarlijkse salarisverhoging

- 1.6.1. De bruto maandsalarissen zullen met ingang van 1 juli 2017 generiek met 1,5% worden verhoogd (de generieke salarisverhogingscomponent).
- 1.6.2. Per 1 juli 2017 zal het deel voor het individuele salariscomponent op (gemiddeld) 1,5% worden gesteld (de individuele salarisverhogingscomponent).

#### 1.7. Eindejaarsuitkering 2017

- 1.7.1. De werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst op 31 december 2017 in dienst is van SBS Productions B.V. ontvangt een eindejaarsuitkering 2017, indien bij SBS Broadcasting B.V. in het betreffende jaar overwinst wordt gerealiseerd. Er is sprake van overwinst, ingeval de winstdoelstelling (target) van SBS Broadcasting B.V. in het betreffende jaar wordt overschreden. Voor het winstbegrip wordt uitgegaan van EBITDA (Winst voor aftrek van Rente, Belastingen en Afschrijvingen).
- 1.7.2. Als grondslag voor de berekening van het deel uit de overwinst dat beschikbaar is voor een eindejaarsuitkering 2017, wordt uitgegaan van de volgende percentages:
- Bij een overwinst in 2017 van tenminste € 1.000.000,= (zegge: één miljoen Euro) is 50%, d.w.z. € 500.000,= (zegge: vijfhonderdduizend Euro) beschikbaar voor een eindejaarsuitkering;
  - Bij een overwinst in 2017 van tenminste € 2.000.000,= (zegge: twee miljoen Euro) is 50% over de eerste miljoen Euro en 35% over de tweede miljoen Euro, d.w.z. in totaal € 850.000,= (zegge: achthonderd vijftigduizend Euro) beschikbaar voor een eindejaarsuitkering;
  - Bij een overwinst in 2017 van tenminste € 3.000.000,= (zegge: drie miljoen Euro) is 50% over de eerste miljoen Euro, 35% over de tweede miljoen Euro en

20% over de derde miljoen Euro, d.w.z. in totaal € 1.050.000,= (zegge: één miljoen vijftigduizend Euro) beschikbaar voor een eindejaarsuitkering;

- Bij een overwinst in 2017 van tenminste € 4.000.000,= en meer, is 50% over de eerste miljoen Euro, 35% over de tweede miljoen Euro, 20% over de derde miljoen Euro en tenslotte 5% over de vierde miljoen Euro, d.w.z. in totaal maximaal € 1.100.000,= (zegge: één miljoen één honderdduizend Euro) beschikbaar voor een eindejaarsuitkering;

1.7.3 Bij de in 1.7.2. genoemde percentages gaat het om het deel van de overwinst dat beschikbaar zou zijn voor een eindejaarsuitkering voor het voltallige personeel dat in dienst is van SBS Broadcasting B.V. en SBS Productions B.V. gezamenlijk. Voor SBS Productions B.V. is daaruit een bedrag beschikbaar naar rato van het aantal werknemers (op basis van Fulltime Equivalent) dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor deze vennootschap op 31 december 2017 werkzaam is ten opzichte van het totaal aantal werknemers dat op die datum in dienst is bij SBS Broadcasting B.V. en SBS Productions B.V. (op basis van Fulltime Equivalent). De werknemer die in dienst is van SBS Broadcasting B.V. kan aan de CAO en de daarin opgenomen grondslag voor de berekening van het bedrag uit de overwinst dat beschikbaar is voor een eindejaarsuitkering geen rechten ontleen.

## 1.8. Algemene compensaties

### 1.8.1 Overwerk

De werkweek bij SBS Productions B.V. bedraagt 40 uur. In uitzonderlijke gevallen dient de werknemer bereid te zijn op verzoek van de werkgever langer dan de afgesproken uren te werken, voor zover dat noodzakelijk is voor een correcte uitvoering van de functie.

### 1.8.2. Werken op feestdagen

Tijdens algemeen erkende feestdagen is de werknemer voor zover mogelijk vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Tot de algemeen erkende feestdagen behoren:

- Nieuwjaarsdag,
- Bevrijdingsdag (uitsluitend in lustrumjaren)
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Koningsdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag

Met betrekking tot het compenseren van onregelmatig werk, overwerk en werken in het weekend wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die werkzaam zijn op structurele programma's en werknemers die werkzaam zijn op niet-structurele programma's. Onder werknemers die werkzaam zijn aan *structurele programma's* wordt verstaan programma's die meer dan vijf jaar lopen en minimaal 10 maanden per jaar worden uitgezonden exclusief herhalingen, alsmede de werknemers werkzaam op stafafdelingen.

1.9 Compensaties werknemers niet-structurele programma's

1.9.1 Indien door werknemers die werkzaam zijn op niet-structurele programma's, anders dan conform 1.8.1, in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht waardoor de werknemer meer dan 40 uur heeft gewerkt, dan wordt per project in onderling overleg tussen leidinggevende en werknemer voorafgaand aan het project afgestemd hoe het meerwerk (onregelmatig werk of werken in het weekend) in tijd wordt gecompenseerd.

1.10 Compensaties werknemers structurele programma's

1.10.1 Indien door werknemers die werkzaam zijn op structurele programma's in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht, waardoor de werknemer meer dan 42,5 uur in een week heeft gewerkt en in een aaneengesloten periode van twee kalendermaanden tenminste twee weken meer dan 42,5 uur is gewerkt, dan is voor het meerdere sprake van overwerk.

Overwerk zal voor 100% worden gecompenseerd in vrije tijd per opgebouwd dagdeel.

De overwerkregeling is uitsluitend van toepassing op werknemers in schalen 4 tot en met 10. Bij werknemers vanaf schaal 11 wordt overwerk geacht te zijn verdisconteerd in het salaris.

Op compensatiedagen voor overwerk is het bepaalde in artikel 1.10.6 van toepassing.

1.10.2 Compensatie werken in weekend (structurele programma's)

De werknemer die in opdracht van de werkgever werkt in de weekenden (van zaterdag 00.00 uur tot en met zondag 24.00 uur), ontvangt de volgende compensatie: voor drie gewerkte weekenddagen ontvangt de werknemer één compensatiedag.

Indien op een weekenddag die valt binnen de compensatieregeling minder dan een volledige werkdag is gewerkt, geldt de compensatie naar rato van het aantal gewerkte uren.

Indien een weekenddag valt op een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 1.8.2., dan is op die gewerkte dag uitsluitend de compensatie voor werken op feestdagen van toepassing.

Op compensatiedagen voor werken in weekenden is het bepaalde in artikel 1.10.6 van toepassing.

De compensatie voor werken in weekenden is uitsluitend van toepassing indien in roosterverband wordt gewerkt.

1.10.3 Compensatie onregelmatig werk

De werknemers die onregelmatig werken, dat wil zeggen in roosterverband én op andere werktijden dan tussen 07:00 – 19:00 uur, ontvangen op jaarbasis twee vrije

dagen waarop artikel 1.10 van toepassing is. Deze regeling geldt uitsluitend voor werkdagen van maandag tot en met vrijdag.

#### 1.10.4 Compensatie werk op feestdagen

Wanneer een correcte uitoefening van de functie zulks vereist (te bepalen door de leidinggevende) zal de werknemer de werkzaamheden verrichten op de hierboven beschreven algemeen erkende feestdagen.

De werknemer zal voor het werken van een volledige werkdag op de volgende algemeen erkende feestdagen één compensatiedag ontvangen: Bevrijdingsdag (uitsluitend in lustrumjaren), 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag en 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag.

De werknemer zal voor het werken van een volledige werkdag op de volgende algemeen erkende feestdagen twee compensatiedagen ontvangen: Nieuwjaarsdag en 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kerstdag.

Indien op een algemeen erkende feestdag die valt binnen de compensatieregeling minder dan een volledige werkdag is gewerkt, geldt de compensatie naar rato van het aantal gewerkte uren.

Op compensatiedagen is het bepaalde in artikel 1.10.6 van toepassing.

1.10.5 Voor compensatiedagen die worden toegekend voor overwerk en het werken in weekenden en op feestdagen geldt een andere regeling dan voor vakantiedagen.

1.10.6 Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om in overleg compensatiedagen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk 3 maanden na de toekenning op te nemen. Na deze periode komen de compensatiedagen te vervallen, tenzij blijkt dat de werkgever niet redelijkerwijs de gelegenheid heeft gegeven om een compensatiedag op te nemen. In dat geval zal de werkgever na overleg er voor zorgdagen dat de compensatiedag(en) in een aansluitende periode van drie maanden alsnog worden opgenomen.

## **2 ARBEIDSVOORWAARDEN**

### 2.1. Aanname

#### 2.1.1. Proeftijd

2.1.1.1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van tenminste 7 maanden geldt wederzijds een proeftijd van een maand.

2.1.1.2. Bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

#### 2.1.2. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

### 2.1.3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 2.1.3.1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor maximaal één jaar.
- 2.1.3.2. Met ingang van 1 januari 2016 voert SBS Productions een beleid waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd dat de werknemer met een beoordeling "succesvol" (score 3) of "uitmuntend" (score 4) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangt, waarbij wordt uitgegaan van de dichtstbijzijnde (reeds gedane of toekomstige) beoordeling. SBS Productions streeft naar een verdeling van 65/35 arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd danwel bepaalde tijd.
- 2.1.3.3. Voor werknemers die aan het einde van een (of meerdere aansluitende) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd die gelijk aan of langer heeft (hebben) geduurd dan 24 maanden in totaal, betaalt SBS Productions de wettelijke transitievergoeding.
- 2.1.4. Arbeidsduur
  - 2.1.4.1. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur bij een fulltime dienstverband. De gemiddelde arbeidsduur van 40 uur wordt ingevuld door een 40-urige werkweek verdeeld over 5 werkdagen van 8 uur. Voor werknemers die in roosterverband werkzaam zijn, kan sprake zijn van werkweek verdeeld over 4 werkdagen van 10 uur op basis van inroostering door de werkgever.
  - 2.1.4.2. Ingeval van werkdagen van 8 uur is de werknemer verplicht om 30 minuten te pauzeren. Bij werkdagen langer dan 8 uur is de werknemer verplicht 45 minuten te pauzeren.
  - 2.1.4.3. SBS Productions organiseert het werk als zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd 12 maal in een periode van 4 weken mag worden ingekort tot ten minste 10 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen.
  - 2.1.4.4. Indien er sprake is van werkzaamheden die op onregelmatige werktijden worden uitgevoerd, is de vergoeding daarvoor reeds in het overeengekomen salaris verdisconteerd.
  - 2.1.4.5. De werknemer dient zijn arbeidstijd te verantwoorden volgens de door de werkgever ingestelde systemen.
  - 2.1.4.6. Toepassing werkingssfeer SBK Sanoma  
Indien van toepassing (bij een reorganisatie) zullen de afspraken zoals vastgelegd in het van tijd tot tijd geldende Sociaal Beleidskader (SBK) Sanoma na overleg met de vakorganisaties van toepassing worden verklaard op SBS Productions B.V. Doel hiervan is om eenduidig beleid te voeren ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van een reorganisatie (zoals gedefinieerd in het SBK Sanoma).



- 2.1.4.7 SBS Productions hanteert in beginsel voor tijdelijke contractanten (werkzaam op payroll basis of uitzendbasis) het principe "gelijk werk, gelijk loon" met het loonebouw (zie artikel 1.1.1.) als basis.
- 2.2. Overige arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen.
- 2.2.1. Pensioenregeling
- 2.2.1.1. Op de werknemers die op basis van een arbeidscontract werkzaam zijn voor SBS Productions B.V. is de door werkgever bij de Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds PNO afgesloten pensioenregeling van toepassing. Met ingang van 1 januari 2010 is pensioenregeling PNO 2 op alle werknemers van SBS Productions van toepassing.
- 2.2.1.2. De door de werknemer verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie wordt maandelijks door de werkgever op het salaris ingehouden. Het werkgeversdeel van de totaal verschuldigde pensioenpremie zal per 1 januari 2013 66,6% bedragen.
- 2.2.3 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering  
SBS Productions vergoedt per 1 januari 2017 een bedrag van € 20,- bruto per werknemer per maand die aantoonbaar een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten. Dit bedrag wordt verhoogd met € 10,- bruto per maand per werknemer indien een aanvullende ziektekostenverzekering wordt afgesloten bij een verzekeraar met wie SBS collectieve afspraken heeft gemaakt (in 2017: PNO en CZ).
- 2.3. Beëindiging van het dienstverband
- 2.3.1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van een kalendermaand, waarna de opzegtermijn per de 1<sup>e</sup> van de maand daaropvolgend ingaat.
- Aanzegging door de werkgever over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst dient een maand voorafgaand aan de einddatum van de overeenkomst schriftelijk te worden gedaan.
- 2.3.2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt de eindafrekening plaats in de maand volgend op de laatste salarisbetaling. De opgebouwde aanspraak op vakantietoelage, eventueel niet genoten vakantiedagen, alsmede eventuele kosten die voortvloeien uit studiekosten-, lease- en/of eventuele andere regelingen zullen met de werknemer worden verrekend.
- 2.3.3. Tenzij anders bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst geldt een wederzijdse opzegtermijn van één kalendermaand.
- 2.4. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
- 2.4.1. Indien de werknemer niet in staat is de taken uit te voeren vanwege arbeidsongeschiktheid, dan komt de werknemer in aanmerking voor de wettelijke regeling die op dat moment geldt. Bij het aangaan van de overeenkomst bestaat die regeling uit doorbetaling van 70% van het dagloon van de werknemer gedurende 104 weken, of zoveel korter als de overeenkomst nog voortduurt. De uitkering op basis van de wet zal door de werkgever worden aangevuld tot 100% van het laatst verdiende brutosalaris van de werknemer gedurende een periode van maximaal 26 weken, of zoveel korter als de overeenkomst nog voortduurt. Na

de eerste 26 weken, zal de uitkering op basis van de wet door de werkgever worden aangevuld tot 80% van het laatste verdiende brutosalaris van de werknemer gedurende een periode van 78 weken, of zoveel korter als de overeenkomst nog voortduurt.

2.4.2. Indien een periode van arbeidsongeschiktheid binnen een termijn van 4 weken volgt op een eerdere periode van arbeidsongeschiktheid, dan worden beide perioden gezamenlijk als één periode beschouwd waarover gedurende maximaal 26 weken het volledige salaris wordt doorbetaald. De periode waarin de werknemster zwangerschapsverlof heeft, blijft voor het bepalen van de periode van aanvulling door de werkgever buiten beschouwing.

2.4.3. In het geval dat arbeidsongeschiktheid is ontstaan door opzet of grove schuld van de werknemer, behoudt de werkgever zich het recht voor het loon in het eerste ziektejaar door te betalen tot het wettelijk verplichte percentage van 70%.

## 2.5. Reiskosten

De vaste vergoeding voor reiskosten woon-werk bedraagt maximaal € 160,- per maand. In geval de werknemer met een jaartrajectkaart reist, worden de aanschafkosten aan het begin van het kalenderjaar of op het moment van indiensttreding tot het maximale jaarbedrag (12x € 160,-) vergoed, echter niet langer dan de (resterende) duur van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient zelf de jaartrajectkaart aan te schaffen, een kopie hiervan in te leveren en na afloop van de geldigheid het origineel in te leveren. Bij tussentijdse uitdiensttreding (ongeacht om welke reden) zal het alsdan teveel vergoede bedrag op het salaris van de werknemer worden ingehouden.

## 3 VAKANTIEDAGEN EN VERLOF

### 3.1. Vakantie

#### 3.1.1. Vakantiedagen

Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 25 vakantiedagen met behoud van inkomen.

#### 3.1.2. Berekening aantal vakantiedagen

3.1.2.1. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen. Daarbij wordt een halve vakantiedag naar boven afgerond.

3.1.2.2. Voor de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst geldt een vakantierecht naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 174 arbeidsuren per loonperiode.

#### 3.1.3. Opname vakantiedagen

3.1.3.1. Vakantiedagen dienen zoveel mogelijk in het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd te worden opgenomen. Voor het opnemen van vakantiedagen, compensatiedagen, bijzonder verlof, etc. dient gebruik gemaakt te worden van ePrompt. De vakantiedagen dienen door de direct leidinggevende goedgekeurd te worden voordat de vakantie kan worden genoten.

- 3.1.3.2. De toekenning of afwijzing van de vakantiedagen geschiedt door de werkgever; een eenmaal toegekende vakantiedag kan niet eenzijdig door de werkgever worden ingetrokken.
- 3.1.3.3. Indien de werkgever de ingediende vakantieaanvraag niet binnen twee weken heeft afgewezen én de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever heeft ingediend, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.
- 3.1.3.4. De werknemer wordt verzocht zo vroeg mogelijk in het seizoen, ten laatste, 2 maanden van tevoren, de aanvraag voor het opnemen vakantiedagen voor dat jaar bij de werkgever in te dienen. Aldus zal tijdig een vakantierooster gemaakt kunnen worden. Inzake het opnemen van vakantie voor een periode korter dan een week geldt dat de werknemer wordt verzocht ten laatste 1 maand van tevoren de aanvraag in te dienen.
- 3.1.3.5. Niet opgenomen vakantiedagen.  
De wettelijke geldigheidsduur van opgebouwde vakantie rechten is beperkt tot een periode van zes kalendermaanden na afloop van het betreffende kalenderjaar. Niet genoten vakantiedagen worden toegevoegd aan het saldo vakantiedagen van het daaropvolgende kalenderjaar.
- 3.1.3.6. Opgenomen vakantiedagen worden te allen tijde afgeschreven van de oudste vakantie rechten.
- 3.2. Vakantietoeslag  
De vakantietoeslag bedraagt 8% van het daadwerkelijk genoten bruto jaarsalaris en wordt achteraf uitbetaald met de salarisbetaling van de maand mei of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zie ook artikel 2.3). Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van enig jaar.
- 3.3. Bijzonder verlof
- 3.3.1. De werknemer kan aanspraak maken op bijzonder verlof bij de volgende omstandigheden:

Huwelijk werknemer (wettelijk en kerkelijk tezamen) <sup>1</sup>	2 dagen
Huwelijk eerstegraads <sup>2</sup> en tweedegraads <sup>3</sup> verwanten voor zover het huwelijk wordt bijgewoond	1 dag
Bevalling echtgenote/partner <sup>4</sup>	2 dagen
12½-, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van eerstegraads en tweedegraads verwanten, voor zover dit jubileum wordt bijgewoond	1 dag
Overlijden en begrafenis van eerstegraads verwanten	In overleg met directie
Overlijden en begrafenis van tweedegraads verwanten	1 dag
Bezoek (huis-)arts, specialist, tandarts	Zoveel tijd als nodig, maximaal 1 dagdeel
Uitoefening van het kiesrecht: indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden op een tijdstip in overleg met de werkgever te bepalen. Dit zal bij voorkeur aan het begin of het eind van de werkdag zijn.	In overleg

Verhuizing, 1x per werknemer per kalenderjaar	1 dag
Kraamverlof	Zie 3.3.2

1. Wanneer wordt gesproken over 'huwelijk' wordt hieronder mede verstaan de handelingen die verricht moeten worden in het kader van een (voorgenomen) partnerregistratie van de werknemer;
2. Onder eerstegraads verwanten wordt verstaan: echtgenoot of partner; ouders, pleegouders, stiefouders; grootouders; kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen; broers, zusters;
3. Onder tweedegraads verwanten wordt verstaan: schoonouders; grootouders van echtgenoot / partner; zwagers, schoonzusters.
4. Onder partner wordt verstaan diegene met wie de werknemer duurzaam een relatie heeft.

### 3.3.2 Kraamverlof

In aanvulling op de wettelijke bepalingen dienaangaande ontvangt de werknemer wiens partner is bevallen 3 dagen bijzonder verlof.

- ### 3.3.3
- Het vergezellen van derden (familie of anderszins) naar artsen en/of verpleeginstellingen wordt niet beschouwd als bijzonder verlof en afwezigheid om deze reden dient als normaal verlof te worden beschouwd.

## OVERIGE CAO BEPALINGEN

### 4.1. Fiscale facilitering van vakbondslidmaatschap

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 1 december van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn bruto loon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar op te nemen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en hij ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van de betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen. Op het moment dat de zgn. 'vrije ruimte' in 2017 in het gedrang komt, zullen partijen nieuwe afspraken met elkaar maken.

### 4.2. AWVN richtlijn

De werkgeversbijdrage wordt vastgesteld conform AAVN richtlijn.

### 4.3. Interne sollicitanten

In de toepassing van de interne sollicitatieprocedure zal, bij gelijke geschiktheid, voorrang worden gegeven aan kandidaten met een tijdelijk contract.

### 4.4. Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

- #### 4.4.1.
- Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

- #### 4.5.1
- De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.

- 4.5.2 De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
- 4.5.3 De werknemer kan een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, afhalen bij de afdeling Human Resources of terugvinden in Fiky.
- 4.5. Uitleg CAO en geschillen
- 4.5.1. De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

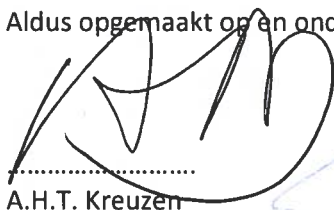
Overleg tussen partijen.

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne te schikken.

- 4.6. Looptijd CAO  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2017 en heeft de looptijd van 12 maanden, te weten tot en met 31 december 2017. Deze CAO eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging vereist is, op 31 december 2017.

In de loop van 2017 zullen partijen met elkaar in onderhandeling treden over wijzigingen op deze CAO.

Aldus opgemaakt op en ondertekend 9 november 2017 te Amsterdam.



.....  
A.H.T. Kreuzen



.....  
R. Roodheuvel

Jaar 2017	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13
	Productie - assistent Medewerker autocue Payout operator	Studio Regie Assistent B Allround Medewerker Regie	Studio Regie Assistent A Medewerker Graphics B Editor B Medewerker Mediamanagement B Spotter Office Manager	Medewerker Graphics A Editor A Medewerker Mediamanagement A Bureauredacteur B Producer B Samensteller B	Senior Medewerker Graphics Senior Editor Senior Medewerker Mediamanagement Bureauredacteur A Producer A Samensteller A Junior Verslaggever Regie Operator Beeldcoördinator	Senior Redacteur Senior Samensteller Verslaggever B Coordinator B	Hoofd Graphics & Beeldcoördinatie Verslaggever A Coordinator A Eindredacteur B Item Regisseur B Assistent Productiehoofd Adjunct Productiehoofd Nieuws Studio Regisseur A Programma ontwikkelaar Adjunct Hoofd Faciliteiten Politiek Verslaggever	Senior Verslaggever Eindredacteur A Item Regisseur A Productiehoofd Hoofd Faciliteiten Uitvoerend Productent B	Uitvoerend Productent A Manager Internal Control & Operations	Hoofdredacteur Hart van NL Hoofdredacteur Show Hoofd entertainment en Infotainment
Minimum	1.741,46	1.878,31	2.042,40	2.284,89	2.586,47	2.935,72	3.358,43	3.887,15	4.515,72	5.304,14
Maximum	2.577,13	2.763,28	3.022,50	3.394,34	3.803,78	4.358,97	4.985,01	5.771,67	6.682,70	7.849,47
Maximum erwervingstuloop	2.815,80	3.016,14	3.302,53	3.711,33	4.151,58	4.765,76	5.449,74	6.310,10	7.301,84	8.576,71