

CAO 2026 Talpa TV Productions.

 Nieuws
van de Dag

 VANDAAG
INSIDE



SHOW NIEUWS

 Hart van  Nederland



Inhoudsopgave.

1. Loongebouw en beoordelingssystematiek

1.1. Werking loongebouw	4
1.2. Functiehuis en inschaling	4
1.3. Collectieve verhoging	4
1.4. Beoordelingsmethodiek	4
1.5. Aanloopschaal.....	4
1.6. Ervaringsuitloop.....	4
1.7. Winstdelingsregeling	4

2. Algemene compensaties

2.1. Overwerk.....	6
2.2. Werken op feestdagen	6
2.3. Compensaties werknemers niet-structurele programma's	6
2.4. Compensaties werknemers structurele programma's	6
2.5. Compensatie werken in weekend (structurele programma's)	6
2.6. Compensatie onregelmatig werk.....	6
2.7. Compensatie werk op feestdagen.....	7

3. Basis afspraken

3.1. Proeftijd	9
3.2. Aard van het dienstverband	9
3.3. Interne sollicitanten	9
3.4. Arbeidsduur.....	9
3.5. Pensioenregeling	9
3.6. Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	9
3.7. Beëindiging van het dienstverband & praktische afwikkeling	9
3.8. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	9

3.9. Reiskosten.....	10
3.10. Thuiswerken.....	10

4. Vakantiedagen en verlof

4.1. Vakantiedagen	12
4.2. Berekening aantal vakantiedagen.....	12
4.3. Opname vakantiedagen	12
4.4. Niet opgenomen vakantiedagen.	12
4.5. Vakantietoelage	12
4.6. Verlof met een bijzondere reden.....	12
4.7. Bijzonder verlof	12
4.8. Ouderschap	12
4.9. Rouwverlof	13
4.10. Zorgverlof	13
4.11. Vitaliteit	13

5. Overige cao-bepalingen

5.1. Fiscale facilitering van vakbondslidmaatschap.....	15
5.2. Scholing leden redactieraad	15
5.3. AWWN-richtlijn	15
5.4. Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao	15
5.5. Uitleg CAO en geschillen	15
5.6. Looptijd CAO	15

Bijlagen

1. Toelichting scores H3P-beoordelingssystematiek
2. Functiematrix - Salarisschalen

1. Loongebouw en beoordelingssystematiek.



1.1. Werking loongebouw

Het loongebouw bestaat uit schalen. Elke functie is ingedeeld in een salarisschaal. Het minimum van elke schaal bedraagt ca. 66,5% van het schaalmaximum.

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

1.2. Functiematrix en inschaling

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

De functiematrix is vastgesteld conform de STYR-methodiek en aanpassingen hieraan worden alleen doorgevoerd als beide CAO-partijen daarover overeenstemming hebben bereikt.

1.3. Collectieve verhoging

Per 1 januari 2026 worden de bruto salarissen voor alle medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2026 structureel met 2% verhoogd.

1.4. Beoordelingsmethodiek

De beoordelingsmethodiek bestaat uit het zogeheten '3P model'. Met de beoordeling conform het 3P model beogen we langs 3 assen eerlijke beoordeling te geven die je helpt in je verdere ontwikkeling.

Gedurende het jaar moeten er frequent gesprekken plaats vinden tussen medewerker en leidinggevende. Zo wordt het goede gesprek gedurende het jaar gevoerd en kan de beoordeling aan het einde van het jaar geen grote verrassing zijn.

Het '3P model' kent een toekenning van een score op 3 aspecten: Prestatie, Passie en Potentie. Het

performance jaar wordt afgesloten door middel van een eindejaarsgesprek. Hierin worden de individuele prestaties en doelen en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De beoordelingsscore aan de hand van het '3P model' leidt tot een kwalificatie die direct gekoppeld is aan het individuele verhogingspercentage. De toelichting van de scores is in bijlage 1 opgenomen. De bepaling van het verhogingspercentage zal jaarlijks in overleg met de directie en de NVJ worden vastgesteld.

Werknemers komen uitsluitend in aanmerking voor een Beoordelingsscore en bijhorende verhoging als ze in het betreffende jaar tenminste 6 maanden werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst hebben verricht.

Het percentage voor de individuele beoordelingsverhoging is voor 2025 vastgesteld op 2%. Daarmee ziet de tabel met beoordelingsscores en -beloningen volgens het nieuwe '3P'-model over het Jaar 2025 er als volgt uit:

Beoordelingsscore	Collectieve verhoging	Individuele verhoging n.a.v. beoordeling over 2025*	Totale salarisverhoging*
2	2%		2%
3	2%		2%
4	2%	3%	4%
5	2%	2%	4%
6	2%	individueel bepaalde stijging minimaal gelijk aan 2%	4% of hoger
7	2%	individueel bepaalde stijging minimaal gelijk aan 2%	4% of hoger

1.5. Aanloopschaal

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 een schaal lager dan de functieschaal.

Over de doorgroei naar de eigenlijke schaal worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en werknemer. Doel is dat een werknemer een jaar in de aanloopschaal wordt ingedeeld met een maximum van twee jaar.

1.6. Ervaringsuitloop

Elke schaal kent een ervaringsuitloop. Een werknemer die het 100% niveau in zijn schaal heeft bereikt, kan bij een beoordelingsscore van 6 of 7 een verhoging in de schaalruimte boven 100% (de zgn. ervaringsuitloop) worden toegekend.

Medewerkers met een beoordelingsscore van 5 of lager kunnen maximaal stijgen tot het 100% niveau (het normsalaris)

1.7. Winstdelingsregeling

Als we een succesvol jaar hebben, delen we dat graag met iedereen. Om die reden hebben we een winstdelingsregeling die met het eindejaarsproces van enig jaar een vast bedrag uitkeert aan iedereen*, die bij ons in vaste dienst is. In een goed jaar (wanneer we het budget halen) is de uitkering €1.500 bruto. In een uitstekend jaar kan dit oplopen tot €3.000. De bedragen worden uitgekeerd naar rato van je gewerkte arbeidsuren danwel het parttime percentage. Kom je op of na 1 oktober in dienst van enig jaar, dan kom je niet in aanmerking voor de winstdeling van dat betreffende jaar. In een jaar dat de resultaten tegenvallen is er geen winstdeling. Het wel of niet uitkeren van de winstdeling wordt door de directie bepaald conform het bovenstaande. Dit is een winstdelingsregeling die kijkt naar de resultaten van heel Talpa Network.

*Medewerkers die (van oudsher) in aanmerking komen voor een andere (discretionaire) variabele beloning (bonus dan wel vast salaris) en/of anderszins geen deel uitmaken van de reguliere salarisstructuur maken geen aanspraak op de winstdelingsregeling.

2. Algemene compensaties.



2.1. Overwerk

De werkweek bij Talpa TV 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.

2.2. 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)
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Koningsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag

De nationale feestdagen hebben van oudsher een Christelijke inslag. Mocht je op basis van je geloofs-overtuiging of om een andere reden een andere dag vrij willen zijn, dan mag je één van de bovenstaande dagen ruilen voor een eigen gekozen feestdag. Let op, dit kan uiteraard alleen als je daadwerkelijk kan werken op de feestdag en in overleg met je leidinggevende.

Mensen die vanwege hun functie 'moeten' werken op een feestdag, kunnen die dag uiteraard later compenseren.

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.

2.3. Compensaties werknemers niet-structurele programma's

Indien door werknemers die werkzaam zijn op niet-structurele programma's 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.

2.4. Compensaties werknemers structurele programma's

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 (Styr) 2 tot en met 8. Bij werknemers vanaf schaal (Styr) 9 wordt overwerk geacht te zijn verdisconteerd in het salaris.

Op compensatiedagen voor overwerk is het bepaalde in het artikel "Compensatie werk op feestdagen" van toepassing.

2.5. 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 een 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 "Werken op feestdagen", 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 "Compensatie werk op feestdagen" van toepassing.

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

2.6. Compensatie onregelmatig werk

De werknemers die onregelmatig werken, dat wil zeggen in roosterverband en op andere werktijden dan tussen 07:00 - 19:00 uur, ontvangen op jaarbasis twee vrije dagen waarop artikel "Compensaties werknemers structurele programma's" van toepassing is. Deze regeling geldt uitsluitend voor werkdagen van maandag tot en met vrijdag.



2.7. 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 een compensatiedag ontvangen: Bevrijdingsdag (uitsluitend in lustrumjaren), 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag en 1e en 2e Pinksterdag.

De werknemer zal voor het werken van een volledige werkdag op de volgende algemeen erkende feestdagen twee compensatiedagen ontvangen: Nieuwjaarsdag en 1e en 2e 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 de laatste alinea van dit artikel van toepassing.

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

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.

3. Basis afspraken.



3.1. Proeftijd

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

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

3.2. 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.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor maximaal één jaar.

Met ingang van 1 januari 2016 voert Talpa TV Productions een beleid waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd dat de werknemer met een beoordeling 4 of hoger een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangt, waarbij wordt uitgegaan van de dichtstbijzijnde (reeds gedane of toekomstige) beoordeling. Talpa TV Productions streeft naar een verdeling van 65/35 arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd danwel bepaalde tijd.

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 Talpa TV Productions de wettelijke transitievergoeding.

3.3. Interne sollicitanten

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

3.4. Arbeidsduur

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.

In geval 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.

Talpa TV 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.

Indien er sprake is van werkzaamheden die op onregelmatige werktijden worden uitgevoerd, is de vergoeding daarvoor reeds in het overeengekomen salaris verdisconteerd.

De werknemer dient zijn arbeidstijd te verantwoorden volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

Talpa TV Productions hanteert in beginsel voor tijdelijke contractanten (werkzaam op payroll basis of uitzendbasis) het principe "gelijk werk, gelijk loon" met het loongebouw (zie artikel 1.1.) als basis.

3.5. Pensioenregeling

Op de werknemers die op basis van een arbeidscontract werkzaam zijn voor Talpa TV 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 Talpa TV Productions van toepassing.

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 bedraagt 66,6%, de medewerker betaalt 33,3% van de totale premie.

3.6. Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Talpa TV Productions vergoedt 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 de werkgever collectieve afspraken heeft gemaakt (in 2026: ONVZ en CZ).

3.7. Beëindiging van het dienstverband & praktische afwikkeling

Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van een kalendermaand, waarna de opzegtermijn per de 1e 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.



Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt de eindafrekening plaats in de maand volgend op de laatste salarisbetaling.

De opgebouwde aanspraak op vakantietoeslag, eventueel niet genoten vakantiedagen, alsmede eventuele kosten die voortvloeien uit studiekosten-, lease- en/of eventuele andere regelingen zullen met de werknemer worden verrekend.

Tenzij anders bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst geldt een wederzijdse opzegtermijn van een kalendermaand.

De medewerker dient uiterlijk op de laatste werkdag alle bedrijfsmiddelen en eigendommen (waaronder maar niet bekert tot telefoon, auto, laptop, druppel documenten, bestanden etc.) behorende aan Talpa Network te retourneren bij de afdeling Facilities/ IT.

3.8. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Als je ziek bent krijg je voor een bepaalde periode doorbetaald door Talpa TV Productions. Wettelijk is dat 70% over een periode van twee jaar. Bij ons krijg je in geval van ziekte je loon doorbetaald op de volgende manier:

Jaar/weken	1-26	27-52
Jaar 1	100%	90%
Jaar 2	80%	70%

Vanaf een maand ziekte worden overige emolumenten (bijvoorbeeld reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding, thuiswerkvergoeding en ongemakken vergoeding) stopgezet. Stopzetten gebeurt per de eerste van de eerstvolgende kalender maand na tenminste 4 weken ziekte. Een eventuele leaseauto dien je, als Talpa TV Productions dat verlangt, schoon en in goede staat bij

Talpa TV Productions in te leveren zonder dat Talpa TV Productions verplicht is tot (financiële) compensatie.

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

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%.

3.9. Reiskosten

Met de auto.

Kom je met de auto dan krijg je een woon-werk kilometervergoeding van € 0,23 per kilometer (gemaximeerd op 50 km enkele reis) op basis van de woon-werkafstand die wordt bepaald met behulp van Google Maps op basis van de snelste route. De vergoeding krijg je alleen voor de dagen dat je daadwerkelijk op kantoor bent geweest.

NS-Business card.

Openbaar vervoer stimuleren we graag, zeker voor alle collega's die wat verder weg wonen. Met je NS-Business Card heb je bovendien een leuk voordeel.

Naast je woon-werk en zakelijke reizen mag je ook privé onbeperkt gebruik maken van de trein. Je reist 2e klas. Het is niet toegestaan 1e klas te reizen.

Voor je woon-werk verkeer kan je tevens gebruik maken van bus, tram en OV-fiets. Voor privédoeleinden mag

dit niet. **Let op:** Als je voor deze optie kiest, kan je geen reiskosten voor woon-werk verkeer declareren!

Leaseauto.

Voor sommige functies is het noodzakelijk dat je mobiel bent. Voor die functies is er een leaseregeling beschikbaar om je te faciliteren in je mobiliteit. Je leest hier meer over in de Leaseregeling op Talpanet.

3.10 Thuiswerken

De thuiswerkvergoeding per dag is per 1 januari 2025 vastgesteld op € 2,40.

4. Vakantiedagen en verlof.



4.1. Vakantiedagen

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

4.2. Berekening aantal vakantiedagen

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.

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.

4.3. Opname vakantiedagen

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 DzinTonik. De vakantiedagen dienen door de direct leidinggevende goedgekeurd te worden voordat de vakantie kan worden genoten.

De toekenning of afwijzing van de vakantiedagen geschiedt door de werkgever; een eenmaal toegekende vakantiedag kan niet eenzijdig door de werkgever worden ingetrokken.

Indien de werkgever de ingediende vakantieaanvraag niet binnen twee weken heeft afgewezen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever heeft ingediend, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.

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.

4.4. Niet opgenomen vakantiedagen

Niet genoten vakantiedagen worden toegevoegd aan het saldo vakantiedagen van het daaropvolgende kalenderjaar.

Opgenomen vakantiedagen worden te allen tijde afgeschreven van de oudste vakantie rechten.

Voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen gelden de vervalttermijnen zoals wettelijk vastgesteld. Voor wettelijke vakantiedagen is dat een termijn van zes maanden en voor bovenwettelijke vakantiedagen een termijn van vijf jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

4.5. 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. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van enig jaar.

4.6. Verlof met een bijzondere reden

Gedurende je werkende leven kunnen er ook momenten zijn dat je even niet kunt werken. Bijvoorbeeld omdat je ziek bent, er een kind op komst is of omdat je moet zorgen voor iemand anders. We vinden het belangrijk dat er goed voor je gezorgd wordt en dat je de tijd hebt om er te zijn voor je dierbaren. Of dat nou familie is of voelt als familie.

4.7. Bijzonder verlof

Als je zelf gaat trouwen, krijg je minstens 2 dagen vrij. Als een nabij familielid gaat trouwen of je gaat verhuizen dan krijg je daar ook vrij voor. De richtlijn daarbij is dat je



een dag vrij krijgt per gelegenheid en uiteraard in alle redelijkheid en in goed overleg.

4.8. Ouderschap

Een kind krijgen heeft veel impact op de invulling van je leven. Het is belangrijk dat je voldoende tijd krijgt om aan deze (nieuwe) periode te wennen en er te zijn voor je kind(eren). Het kan ook betekenen dat je naar een andere invulling van je werkbare tijd gaat. Bespreek dit tijdig met je leidinggevende, zodat we je hierbij zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. Als je een kind verwacht of net hebt gekregen, dan zijn er verschillende vormen van verlof waar je als medewerker wettelijk recht op hebt. Deze zijn allemaal gebundeld in de Wet Arbeid & Zorg. We volgen als Talpa Network deze wettelijke regelingen, zoals zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof. Hieronder lees je in het kort welke verlofvormen er zijn en wat de uitgangspunten zijn. Vanuit de overheid worden hier ook aanpassingen in gedaan. De meest actuele regelingen en details kan je vinden op de site van de Rijksoverheid.

Verlof	Duur	Toelichting
Zwangerschap	4-6 weken	Verlof voor moeder
Bevalling	10-12 weken	Verlof voor moeder
Geboorte	6 weken	Betaald verlof voor partner
Ouderschap	26 weken*	Onbetaald verlof voor kind < 8 jaar
Adoptie - Pleegzorg	6 weken	Verlof voor verzorger

4.9. Rouwverlof

Het verliezen van een dierbare kan grote impact hebben. We vinden het belangrijk dat je voldoende tijd krijgt voor rouwverwerking en het afscheid. Je kunt daarom bij je manager een verzoek indienen voor rouwverlof,

niet alleen voor familieleden maar ook voor dierbare vrienden wanneer dit redelijkerwijs van toepassing is. Rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is voor iedereen verschillend en daarom willen we graag samen met jou kijken naar wat er nodig is om je hierbij te ondersteunen in bijvoorbeeld werktijd of belastbaarheid. Stem met je leidinggevende af over de tijd die je nodig hebt, waarbij je in ieder geval de datum van overlijden en datum van afscheid kan laten zien. Jouw leidinggevende is uiteindelijk degene die toestemming geeft ten aanzien van de omvang van jouw rouwverlof.

4.10. Zorgverlof

Er zijn verschillende soorten zorgverlof: kortdurend verlof voor de zorg van bijvoorbeeld een kind, en langdurend verlof voor bijvoorbeeld de mantelzorg van een van je ouders. Calamiteitenverlof is er als er onverwachts iets gebeurt in je privésituatie, bijvoorbeeld als er een waterleiding is gesprongen of je moet onverwachts met je kind naar het ziekenhuis. Ook bij deze vormen van verlof volgen we de Wet Arbeid & Zorg. Lees goed wat je rechten en plichten zijn en stem met je leidinggevende af wat je nodig hebt.

4.11. Vitaliteit

Talpa TV Productions zal in overleg met de Ondernemingsraad treden teneinde afspraken te maken over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.



5. Overige cao-bepalingen.



5.1. 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 brutoloon 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 dat betreffende jaar in het gedrang komt, zullen partijen nieuwe afspraken met elkaar maken.

5.2. Scholing leden redactieraad

De medewerker die deel uitmaakt van de redactieraad van Hart van Nederland, maar geen lid is van de Ondernemingsraad, heeft recht op betaald verlof voor het volgen van een aan het werk in de redactieraad gerelateerde opleiding. De kosten van bedoelde opleiding worden door Talpa TV Productions B.V. vergoed tot een maximum van € 7.500, – per jaar.

5.3. AWWN-richtlijn

De werkgeversbijdrage aan de vakbond wordt vastgesteld conform AWWN-richtlijn.

5.4. Bijdrage PersVeilig

Talpa TV Productions B.V. onderschrijft dat veiligheid voor journalisten cruciaal is voor persvrijheid. Daarom draagt de werkgever vanaf 2026 structureel €5000 per jaar bij aan het project PersVeilig.

De werknemer kan een exemplaar van de cao afhalen bij de afdeling Human Resources of via intranet.

5.5. Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

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

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

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

5.6. Uitleg CAO en geschillen

De uitleg van deze CAO berust bij 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.

5.7. Looptijd CAO

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2026 en heeft de looptijd van 12 maanden, te weten tot en met 31 december 2026. Deze CAO eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging vereist is, op 31 december 2026.

Handtekeningspagina.

Aldus overeengekomen op 24 maart 2026.

Namens Talpa TV Productions B.V.



A.H.T. Kreuzen

Zakelijk Directeur

Namens de NVJ



L. Koetsenruijter

Secretaris NVJ



Samen bereik je meer.