



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

FremantleMedia Netherlands BV

1 januari 2026 - 31 december 2026

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 - <i>Definities</i>	3
Artikel 2 - <i>Algemene verplichtingen van partijen bij de cao</i>	4
Artikel 3 - <i>Algemene verplichtingen van de werkgever</i>	4
Artikel 4 - <i>Algemene verplichtingen van de werknemer</i>	4
Artikel 5 - <i>Indienstneming en ontslag</i>	6
Artikel 6 - <i>Arbeidsduur en werktijden</i>	7
Artikel 7 - <i>Functie, beoordeling en beloning</i>	7
Artikel 8 - <i>Compensaties</i>	8
Artikel 9 - <i>Feestdagen</i>	9
Artikel 10 - <i>Vakantie</i>	9
Artikel 11 - <i>Buitengewoon verlof</i>	11
Artikel 12 - <i>Jubileumuitkering</i>	12
Artikel 13 - <i>Arbeidsongeschiktheid</i>	13
Artikel 14 - <i>Uitkering bij overlijden</i>	14
Artikel 15 - <i>Pensioenregeling</i>	14
Artikel 16 - <i>Vergoedingsregelingen</i>	15
Artikel 17 - <i>Vakbondsfaciliteiten</i>	15
Artikel 18 - <i>Plichtsverzuim</i>	15
Artikel 19 - <i>Wijzigingsbepaling</i>	16
Artikel 20 - <i>Uitleg en geschillen</i>	16
Artikel 21 - <i>Looptijd</i>	16
Bijlage 1 - <i>Salarisbandbreedtes</i>	17

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

De besloten vennootschap FremantleMedia Netherlands BV gevestigd te Amsterdam, als partij ter ene zijde

en

de vereniging Alternatief voor vakbond, gevestigd te Amsterdam, als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:**
FremantleMedia Netherlands BV
- b. **vakvereniging:**
Alternatief voor vakbond;
- c. **werknemer:**
iedere persoon (m/v), die op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht in dienst is van de werkgever; als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair(e) en de opdrachtnemer als bedoeld in artikel 7:400 BW;
- d. **partner:**
de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenleeft op eenzelfde adres, niet zijnde een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
- e. **cao:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- f. **B.W.:**
Burgerlijk Wetboek;
- g. **maand:**
een kalendermaand;
- h. **maandsalaris:**
het bruto toegekende salaris per maand zonder vakantietoeslag
- i. **jaarsalaris:**
12 keer het maandsalaris;
- j. **jaarinkomen:**
12 keer het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag
- k. **standplaats:**
de door de werkgever aangewezen vestigingsadres waar de werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel aanvangt;
- l. **programma- en/of projectgebonden functie**
functie direct verbonden aan een programma of een project van FremantleMedia Netherlands BV waaronder maar niet uitsluitend alle (eind-)redactionele en productionele functies en/of hieraan gerelateerde functie.
- m. **functie in algemene dienst**
functie binnen staf- en overheadafdelingen van FremantleMedia Netherlands BV zijnde niet (eind-)redactionele en productionele functies en/of hieraan gerelateerde functies zoals bedoeld in lid l. van dit artikel.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

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

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. **Toepassing cao**

Deze cao heeft een standaardkarakter. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. De bepalingen uit voorgaande cao('s) worden met deze cao volledig vervangen. Voor zover bepalingen uit voorgaande cao('s) zouden kunnen nawerken, ontzeggen Partijen hierbij die nawerking van dergelijke bepalingen. Voorts komen Partijen hierbij volledigheidshalve overeen dat er ook geen sprake van nawerking is indien over een specifiek onderwerp uit voorgaande cao('s) niets meer is bepaald in deze cao. Er is ook geen sprake van nawerking als enige bepaling uit voorgaande cao('s) gunstiger was dan een bepaling uit deze cao.

2. **Arbeidsovereenkomst**

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

3. **Bekendmaking cao**

De volledige tekst van deze cao is gepubliceerd binnen de organisatie middels Intranet of een vergelijkbaar medium. De werknemer kan een exemplaar van de geldende cao opvragen bij de afdeling HR.

4. **Fusie en reorganisatie**

De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijfsonderdeel te sluiten, of een andere reorganisatie met ingrijpende personele gevolgen uit te voeren, zal hierbij de sociale gevolgen voor het personeel betrekken. De werkgever zal de vakvereniging gelijktijdig met de OR in een vroegtijdig stadium informeren. De vakvereniging is tot geheimhouding gehouden tot het tijdstip waarop de werknemers en/of derden door de werkgever geïnformeerd worden.

Indien collectieve regelingen noodzakelijk zijn voor het opvangen van sociale gevolgen, zullen deze regelingen met de vakvereniging worden overlegd. De mogelijke toepassing en uitwerking van onder andere de instrumenten studie en scholing, het via her-, om- en bijscholing medewerkers geschikt maken voor andere functies of werkelden, vormt daarbij onderwerp van gesprek.

5. **Gelijke behandeling**

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, zal de werkgever alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de onderneming bieden en geen onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. **Goed werknemerschap**

De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. **Uitvoering opgedragen werkzaamheden**

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. **Verrichten andere werkzaamheden**

De werknemer is verplicht, indien het bedrijfsbelang dat vereist, tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten dan die hij gewoonlijk verricht. Indien de werknemer anders dan incidenteel tijdelijk andere passende werkzaamheden verricht, zal de werkgever hem schriftelijk de vermoedelijke tijdsduur van deze werkzaamheden mededelen.

4. **Nevenwerkzaamheden**

- a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit schriftelijk tenminste 3 weken van tevoren bij de werkgever te melden. Het is de werknemer toegestaan deze nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever daartegen bezwaar maakt. Slechts dan zal bezwaar gemaakt worden, indien naar het oordeel van de werkgever de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van de functie, dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden. De werkgever zal het bezwaar binnen drie weken schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de werknemer.
- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, die hij niet gemeld heeft of waartegen de werkgever bezwaar heeft gemaakt, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 13 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. **Voorlichting en Public Relations**

Het geven van voorlichting en het onderhouden van public relations is voorbehouden aan de werkgever en de door deze aangewezen functionarissen en diensten.

6. **Geheimhouding**

- a. Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen.
- b. De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de afspraken, die de werkgever met derden is overeengekomen, voor zover de werkgever deze afspraken schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.
- c. De geheimhoudingsplicht van dit artikel is niet van toepassing op het melden van misstanden waaronder grensoverschrijdend gedrag aan vertrouwenspersonen, politie of justitie.

7. **Misbruik van positie**

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. zonder toestemming goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden

8. **Concurrentiebeding**

De werkgever kan binnen de wettelijke mogelijkheden in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen dat tot doel heeft de werknemer te verbieden, bij en/of na het eindigen van het dienstverband, op enigerlei wijze schade toe te brengen aan de zakelijke belangen van de onderneming van de werkgever. Wijzigingen in de wetgeving ten aanzien van het concurrentiebeding die in werking treden tijdens de looptijd van deze CAO zullen in de individuele arbeidsovereenkomsten verdisconteerd worden.

9. **Woonplaats**

De werknemer heeft de vrijheid zelf zijn woonplaats te kiezen, tenzij het voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk is dat hij in of in de directe omgeving van de standplaats woont.

10. **Uitgangscontrol**

De werkgever kan de kleding, bagage en het voertuig van de werknemer bij het verlaten van de gebouwen of de terreinen van de onderneming doen onderzoeken door speciaal hiermee belaste functionarissen. Alle maatregelen zullen worden getroffen om te voorkomen dat de werknemer hierbij in zijn gevoelens wordt gekwetst.

11. **Medewerking vordering tot schadevergoeding**

In geval de werkgever in verband met arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. **Proeftijd**

Bij het aangaan van een dienstbetrekking kan binnen de wettelijke mogelijkheden een proeftijd worden overeengekomen.

2. **Medische keuring**

De werkgever kan, in bepaalde gevallen en met inachtneming van de wettelijke bepalingen, besluiten een medische aanstellingskeuring te laten plaatsvinden alvorens het dienstverband wordt aangegaan.

3. **Aard van het dienstverband**

Het dienstverband kan worden aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. 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.

4. **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

- a. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor
 - 1. een programma- en/of projectgebonden functie
 - 2. een functie in algemene dienst
- b. Vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van FremantleMedia Netherlands BV en daarbij in het bijzonder de financiering op project- en programmabasis welke geen vaste structuur kent, geldt dat indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een programma- en/of projectgebonden functie, in een periode van maximaal 4 jaar er maximaal 6 opeenvolgende contracten kunnen worden aangeboden, voordat een contract voor onbepaalde tijd zal kunnen ontstaan. Tevens kan de vereiste termijn voor onderbreking van contracten van 6 maanden worden teruggebracht naar 3 maanden in geval de werkzaamheden hoogstens negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd. In geval een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een functie in algemene dienst geldt dat er in een periode van maximaal 3 jaar er maximaal 3 opeenvolgende contracten kunnen worden aangeboden.

5. **Beëindiging van het dienstverband**

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het B.W., met dien verstande dat:

- a. de opzegtermijn ten minste een maand bedraagt;
- b. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zowel werkgever als werknemer opzegbaar is met in achtneming van de voor opzegging geldende bepalingen;

- c. het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd in de zin van de wet heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, tenzij werknemer en werkgever in onderling overleg schriftelijk anders overeenkomen ten aanzien van een latere einddatum.

Artikel 6

Arbeidsduur en werktijden

1. **Arbeidsduur**
 - a. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijds dienstverband gemiddeld 40 uur per week.
2. **Arbeids- en rusttijden**

De arbeids- en rusttijden worden in overleg vastgesteld met in achtneming van de wettelijke bepalingen. Per afdeling kan er in afwijking van een regulier rooster worden gekozen voor het werken met een jaardagennorm. Hiertoe worden de jaarlijkse doordeweekse werkdagen, verminderd met de verlofrechten en eventuele ATV rechten van de medewerker evenals de doordeweekse vallende feestdagen, vastgesteld als het aantal te werken dagen. Bij de inplanning van deze dagen wordt uitgegaan van de benodigde bezetting op enig moment waarbij er zo goed mogelijk rekening wordt gehouden met de individuele wensen van de werknemer.

De ATV regeling van medewerkers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2016, zal worden gerespecteerd.
3. **Afwijken reguliere arbeidstijden**

De werknemer is gehouden ook buiten de vastgestelde arbeidstijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de redelijkheid in acht neemt.
4. **Verantwoording arbeidstijd**

De werknemer dient indien verzocht zijn arbeidstijd te verantwoorden middels de door de werkgever ingestelde systemen.

Artikel 7

Functie, beoordeling, beloning, opleiding en persoonlijke ontwikkeling

1. **Functie**

De functie die werknemer bekleedt staat vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. **Beoordeling**

Conform de systematiek van Fremantle zal met een medewerker met een contract voor onbepaalde tijd tenminste eenmaal per jaar een gesprek plaatsvinden in het kader van zijn/haar inzet, functioneren en de beoordeling hiervan.
3. **Salarisbandbreedte**

Voor de meest gangbare functies is een salarisbandbreedte (min/max) vastgesteld, zie bijlage 1. De werkgever stelt het salaris vast met inachtneming van deze bandbreedte. In individuele situaties kan beargumenteert afgeweken worden van het maximum van een salarisbandbreedte waarbij de medewerker een hoger salaris ontvangen.

Voor functies die niet in het overzicht zijn opgenomen geldt dat het salaris van de werknemer zal worden gerelateerd aan het niveau van een vergelijkbare functie, dan wel het individuele salaris zal worden vastgesteld door werkgever op basis van de zwaarte en complexiteit van de functie.
4. **Inflatiecorrectie**

Op 1 januari van elk kalenderjaar worden de salarissen verhoogd met een inflatiecorrectie. De hoogte van deze correctie wordt bepaald op basis van een berekening van het gemiddelde van de Afgeleide CPI

over de periode van een jaar, te weten de periode december t/m november van het voorgaande jaar. Bij de berekening wordt gebruik gemaakt van de gepubliceerde cijfers van het CBS. De doorgevoerde inflatiecorrectie in enig jaar kan nooit negatief zijn en maximaal 3% bedragen.

Voor het kalenderjaar 2026 geldt de volgende loonsomstijging van het brutoloon. Deze bestaat uit:

- 1) Een verhoging van 3,3% die bestaat uit de maximale CPI verhoging van 3% conform deze CAO verhoogd met een 0,3% verhoging.
- 2) Een aanvullende discretionaire verhoging van maximaal 0,8% die door leidinggevenden kan worden toegekend aan medewerkers om buitengewone inzet en prestaties te belonen en de mogelijkheid te bieden om salarissen meer in evenwicht te brengen.

5. Beloning

Een medewerker komt in principe eenmaal per jaar voor een salarisverhoging in aanmerking. Een uitzondering kan worden gemaakt in geval van tussentijdse functieverandering. Tenzij anders bepaald, wordt een verhoging per 1 januari van een jaar doorgevoerd. Een salarisverhoging wordt vastgesteld op basis van de inzet en beoordeling van het functioneren en de individuele salarispositie binnen de salarisbandbreedte.

Indien een werknemer werkt op basis van (kortlopende) contracten voor bepaalde tijd, zal de werknemer in principe in aanmerking kunnen komen voor een salarisverhoging bij de eerstvolgende contractverlenging na 12 maanden na indiensttreding. Dit afhankelijk van de inzet en beoordeling van het functioneren en de individuele salarispositie binnen de salarisbandbreedte.

6. Vakantietoeslag

- a. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- b. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandsalarissen.
- c. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- d. De werknemer die een uitkering ontvangt ingevolge artikel 12 lid 3 en artikel 13, ontvangt daarover eveneens vakantietoeslag.

7. Opleiding

FremantleMedia Netherlands BV biedt haar medewerkers in bepaalde gevallen de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding. De mogelijkheid hiertoe, de wijze van aanvragen en de voorwaarden waaronder een opleiding kan worden gevolgd, zijn opgenomen in een opleidingsreglement. In de jaarlijkse gesprekken in het kader van inzet en functioneren is de opleidingsbehoefte van de medewerker een vast gespreksonderwerp.

8. Persoonlijke ontwikkeling, Health & Lifestyle Budget

Iedere medewerker die op 1 januari van een kalenderjaar tenminste 1 jaar in dienst is, ontvangt 1 ontwikkelingsdag en € 250,- budget ten behoeve van persoonlijke ontwikkeling. Dit budget mag ook worden ingezet voor gezondheid en welzijn, zoals sportvereniging, yogalessen of een massage. Zowel de dag als het budget blijven 4 jaar beschikbaar. Bij geen (volledig) gebruik na 4 jaar vervallen de rechten, een eventueel restant komt de werknemer niet toe. Verplichte bedrijfsopleidingen en/of functie gerelateerde opleidingen/cursussen kunnen niet door de werkgever in mindering worden gebracht van de persoonlijk ontwikkelingsdagen dan wel het beschikbare budget.

Voor gebruikmaking van persoonlijk ontwikkelingsdagen en budget dient voorafgaand een aanvraag gedaan te worden per e-mail aan HR. Aanvragen kunnen worden ingediend voor het volgen van trainingen, cursussen, workshops en bijwonen van symposia of congressen gericht op persoonlijke ontwikkeling of voor gezondheid of welzijn. Alleen directe kosten kunnen in rekening worden gebracht, geen materiaalkosten en reis- en/of verblijfkosten.

Artikel 8

Compensaties

1. Overwerk

Bij substantieel overwerk van een werknemer, vindt compensatie plaats in tijd.
De regels hieromtrent zijn vastgelegd in een bedrijfsregeling.

2. **Bereikbaarheidsdiensten**

De werknemer kan worden ingezet voor bereikbaarheidsdiensten. In geval deze onderdeel is van de functie zal de invulling van deze dienst en de compensatie hiervan per afdeling of programma worden vastgesteld.

3. **Werken weekenden structureel dagelijks programma**

De medewerker die werkt op een dagelijks structureel c.q. doorlopend programma (maandag t/m zondag), daartoe ingeroosterd wordt en in opdracht van de werkgever werkt in de weekenden (van zaterdag 00.00u tot en met zondag 24.00u), ontvangt per volledig gewerkte weekenddag in principe een toeslag van 25% in tijd. Om redenen kan hiervan voor een bepaalde periode worden afgeweken in het voordeel van de werknemer. Afwijkingen zullen jaarlijks worden geëvalueerd. Indien in een weekend geen volledige dag wordt gewerkt, kan de toeslag naar rato worden toegekend.

Artikel 9

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag en 5 mei in de lustrumjaren ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald. Indien wel wordt gewerkt, mag de werknemer deze dag op een ander moment compenseren middels de daarvoor geldende bedrijfsregeling.
3. Jaarlijks zal iedere werknemer naar rato van het dienstverband een dag worden toegekend ten behoeve van de eigen levensovertuiging c.q. een dag die voor de werknemer belangrijk is. Over deze dag wordt het inkomen normaal doorbetaald. De opname van deze dag dient tijdig vooraf aangevraagd te worden waarbij de werkgever zich maximaal zal inspannen om opname op deze dag mogelijk te maken.
4. De werknemer die naast opname van de dag voor de levensovertuiging voor een viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

Artikel 10

Vakantie

1. **Vakantiedagen**

Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 25 vakantiedagen met behoud van inkomen. Indien een medewerker deeltijd werkt, worden de vakantierechten naar rato toegekend.

2. **Berekening aantal dagen**

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

3. **Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:

1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
5. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 B.W. (politiek verlof).

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

4. Opnemen van vakantiedagen

- a. De werkgever stelt de vakantiedagen vast na overleg met de werknemer.
Opname van vakantiedagen geschiedt tenminste éénmaal per jaar voor een aaneengesloten periode van minimaal 15 werkdagen, tenzij anders wordt overeengekomen. De overige dagen kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.
- b. De werknemer dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Werkgever en werknemer maken afspraken over de besteding van de niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen, ter voorkoming van de opbouw van verlofstuwmeren. Het streven is om aan het einde van een kalenderjaar zo min mogelijk, bij voorkeur nul, maar maximaal tweemaal de werkweek aan vakantiedagen meete nemen naar een daaropvolgend jaar. Uitzonderingen hierop kunnen in overleg met de leidinggevende en met toestemming van HR worden gemaakt. Wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen vóór 1 april van het daaropvolgende kalenderjaar, kunnen door de werkgever worden vastgesteld zodat deze dagen voor 1 juli van dat jaar worden opgenomen. Een voorbeeld: de werknemer heeft in 2025 een saldo van 25 vakantiedagen. In 2025 worden er 18 dagen opgenomen. Het restant van 7 dagen (2 wettelijk, 5 bovenwettelijk) wordt meegenomen naar 2026. De 2 wettelijke dagen moeten worden opgenomen voor 1 juli 2026, anders vervallen ze. De bovenwettelijke dagen vervallen op 1 januari 2031.
- c. In geval een werknemer tijdens (langdurige) ziekte op vakantie wil, moet hiertoe een aanvraag worden gedaan bij werkgever die in voorkomende situaties de bedrijfsarts zal consulteren. Indien akkoord wordt gegeven, zal werknemer voor de vakantie gebruikmaken van de toegekende vakantierechten.

5. Samenvallen van vakantiedagen met dagen waarop geen arbeid wordt verricht wegens arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd conform het verzuimprotocol, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

6. Verjaring

Wettelijke vakantiedagen (bij voltijd zijn dat 20 dagen) die niet zijn opgenomen binnen een 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven.

7. Kopen van vakantiedagen

Medewerkers mogen een verzoek doen tot het kopen van extra vrije dagen. Deze dagen zijn onbetaald en worden in mindering gebracht bij de salarisbetaling van de maand waarin deze dagen zijn opgenomen. De werkgever zal in alle redelijkheid een verzoek daartoe honoreren tenzij dit voor de continuïteit van de bedrijfsvoering c.q. productie niet gewenst is.

Artikel 11

Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg, geldt het volgende.

1. **Doorbetaald verlof**

Waar in dit lid gesproken wordt van kinderen worden mede begrepen stief- adoptie- en pleegkinderen. Onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters dan wel broers of zusters van de partner waarmee werknemer duurzaam samenleeft. Onder ouders worden mede begrepen schoon- stief- en pleegouders, dan wel ouders van de partner waarmee werknemer duurzaam samenleeft.

In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits hij, zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

- a. bij ondertrouw van de werknemer of geregistreerd partnerschap:
de benodigde tijd;
- b. bij huwelijk van de werknemer:
2 dagen;
- c. bij huwelijk van ouder, broer, zuster, kind of kleinkind:
1 dag;
- d. bij ziekte van de partner, ouders of kinderen of andere persoon, voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft:
in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar;
bij zeer ernstige ziekte kan de werkgever een afwijkende regeling treffen;
- e. bij overlijden van de partner of van een kind:
tot en met de dag van de uitvaart;
- f. bij overlijden van een ouder, broer of zus:
2 dagen;
indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart en/of nalatenschap:
tot en met de dag van de uitvaart;
- g. bij overlijden van een grootouder of kleinkind:
1 dag;
- h. bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:
2 dagen
- i. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de ouders:
1 dag
- j. bij 12,5-, 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer:
1 dag
- k. bij verhuizing:
1 dag, ten hoogste eenmaal per kalenderjaar;
- l. voor het afleggen van examens, die verband houden met de werkzaamheden van de werknemer:
ter beoordeling van de werkgever;
- m. voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen ontstaan buiten zijn schuld of nalatigheid en waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt:
de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden;
- n. voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke organen waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden en op voorwaarde dat de werkgever aan de aanvaarding zijn goedkeuring heeft gehecht:
de benodigde tijd.

2. Vakbondsverlof

De werkgever kan, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de vakvereniging, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde is: maximaal 60 uur per werknemer per kalenderjaar;
 - b. voor het deelnemen aan een cursus van zijn vakvereniging: maximaal 5 dagen per werknemer per kalenderjaar, voor zover de onder sub a. aangeduide ruimte nog niet is overschreden.
- Het verzoek om verlof zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Overige gevallen

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

4. Onbetaald verlof

De werknemer kan een verzoek doen voor onbetaald verlof. In geval de werkgever toestemming geeft aan een verzoek voor onbetaald verlof dan geldt dat de werknemer verplicht is tot voortzetting van de opbouw van het nabestaanden- en invaliditeitspensioen. De kosten hiervan worden voor 50% door de werkgever en 50% door de werknemer gedragen.

5. Geen doorbetaling maandsalaris

De werkgever is niet gehouden het maandsalaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
- b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nuluren week), mits de werkgever hiervoor de vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
- c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nuluren week).

Artikel 12

Jubileumuitkering

1. Algemeen

Medewerkers die 5, 10, 12,5, 25 of 40 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever zijn, komen onder bepaalde voorwaarden voor een jubileumuitkering in aanmerking.

2. Vaststelling jubileum

Bij het vaststellen of er sprake is van een jubileum tellen alle dienstjaren mee.

In geval van een onderbroken dienstverband (langer dan 6 maanden)

, niet zijnde onbetaald verlof, wordt de diensttijd voor de onderbreking niet meegeteld.

Dienstjaren doorgebracht bij één van de rechtsvoorgangers van werkgever, worden opgeteld bij de dienstjaren van FremantleMedia Netherlands BV, mits deze dienstjaren aansluiten aan een dienstverband met FremantleMedia Netherlands BV. De medewerker moet hiervan zelf melding maken bij werkgever en deze melding ook met bewijsstukken kunnen onderbouwen.

3. Hoogte uitkering

Bij 5 dienstjaren bedraagt de uitkering	cadeaubon naar keuze 100,- EURO
Bij 10 dienstjaren bedraagt de uitkering	cadeaubon naar keuze 150,- EURO
Bij 12,5 dienstjaren bedraagt de uitkering	1 kwart maandsalaris*
Bij 25 dienstjaren bedraagt de uitkering	1 maandsalaris*
Bij 40 dienstjaren bedraagt de uitkering	1 maandsalaris*

*Het maandsalaris wordt opgehoogd met 1/12 van het vakantiegeld.

De uitkering kan op grond van fiscale regelgeving eventueel zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen plaatsvinden. Momenteel mag conform de fiscale wetgeving de uitkering bij 25 en 40 dienstjaren netto uitbetaald worden.

Wanneer een medewerker volledig arbeidsongeschikt is, tellen het eerste en tweede ziektejaar mee voor het vaststellen van het aantal dienstjaren. Bij herstel na ene periode van volledige arbeidsongeschiktheid van langer dan twee jaar telt voor de berekening van de hoogte van de jubileumgratificatie de totale periode van afwezigheid, vermindert met twee jaar, niet mee. De jaren van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tellen gewoon mee voor de vaststelling van het aantal dienstjaren.

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is gehouden aan het verzuimprotocol van de werkgever
2. 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 B.W., de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders is bepaald.
3.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 100% van het gebruikelijke maandsalaris worden doorbetaald.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de 53^{ste} tot en met de 104^e week van gehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 70% van het gebruikelijke maandsalaris worden doorbetaald voor de uren waarvoor hij niet werkzaam is. Voor de uren waarvoor de werknemer, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, werkzaam is ontvangt hij 100% van het gebruikelijke maandsalaris.

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

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
5. 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;
 - loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - g. 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;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 B.W.
2. Deze wettelijk verplichte uitkering wordt verhoogd tot 3/12 van het jaarinkomen op de datum van het overlijden.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
4. De werkgever is geen uitkering verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 B.W. geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 B.W. of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 3.
5. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Artikel 15

Pensioenregeling

1. Er wordt aan iedere werknemer die valt onder de definitie "werknemer" in deze regeling een verplichte pensioenregeling aangeboden bij pensioenfonds PNO Media.
2. Het pensioenreglement wordt bij indiensttreding aan de werknemer uitgereikt c.q. beschikbaar gesteld door de pensioenaanbieder.
3. De door de werknemer verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie wordt maandelijks door de werkgever op het brutosalarij ingehouden.
4. De pensioenpremie wordt jaarlijks vastgesteld. Het werknemersdeel van de pensioenpremie bedraagt 33 %, het werkgeversdeel 67%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het loon en tezamen met het werkgeversdeel overgemaakt aan het pensioenfonds.

Artikel 16

Vergoedingsregelingen

1. De medewerker wordt de mogelijkheid aangeboden voor deelname aan (een) collectieve ziektekostenverzekering(en). Hierover wordt de medewerker door HR geïnformeerd.
2. De medewerker kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon/werk en vergoeding van dienstreizen. De regeling tegemoetkoming reiskosten is publiceert middels Intranet of een vergelijkbaar medium.
3. Medewerkers kunnen werkgever verzoeken tot fiscale facilitering van de vakbond contributie. De medewerker kan zich hiertoe wenden tot HR.
4. Medewerkers kunnen gebruik maken van een fietsplan. Voorwaarden en details kunnen opgevraagd worden bij de afdeling HR.
5. Werkgever voert in de loop van 2026 de mogelijkheid in om een deel van het brutoloon te ruilen voor andere bestedingen (cafetariasysteem/individueel keuze budget) binnen de daarvoor geldende wettelijke fiscale kaders. Deelname aan deze regeling is vrijwillig. De regeling wordt nader toegelicht door de HR afdeling van werkgever en zal te raadplegen zijn via Intranet of een vergelijkbaar medium.

Artikel 17

Vakbondsfaciliteiten

De werkgever stelt de vakvereniging de volgende faciliteiten ter beschikking:

1. Bezoldigde bestuurders van de vakvereniging hebben ten behoeve van het contact met de werknemers toegang tot de onderneming.
2. Gebruikmaking van aanwezige publicatieborden voor publicaties, overeenkomstig een daartoe door partijen af te spreken procedure.
3. Gebruikmaking op basis van een daartoe tijdig ingediende aanvraag van vergaderruimten voor vergaderingen van de vakvereniging ten behoeve van de werknemers. De aanvraag kan worden geweigerd indien er een ernstig conflict tussen de betrokken vakvereniging en de werkgever aanwezig of redelijkerwijs te voorzien is.
4. Nadat de werkgever vooraf akkoord heeft gegeven kan gebruik worden gemaakt van de interne postdienst en de e-mail van de werkgever voor de verspreiding van stukken aan de werknemers.

Artikel 18

Plichtsverzuim

1. Definitie

Onder plichtsverzuim wordt verstaan zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

2. Maatregelen

De werkgever kan, tegen de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, maatregelen nemen als omschreven in lid 3, onverminderd de bevoegdheid van de werkgever de arbeidsovereenkomst in verband hiermee, al dan niet op staande voet, te beëindigen.

3. Omschrijving op te leggen maatregelen

De maatregelen die kunnen worden opgelegd zijn:

- schriftelijke berisping;
- schorsing met behoud van salaris gedurende ten hoogste vier weken;
- schorsing met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris gedurende ten hoogste twee weken;
- terugzetting met een salarisbandbreedte gedurende ten hoogste één jaar;
- terugzetting in functie met plaatsing in de aan de nieuwe functie verbonden salarisbandbreedte.

Artikel 19

Wijzigingsbepaling

Partijen kunnen overeenkomen deze cao tijdens de looptijd te wijzigen vanwege wijzigingen in wettelijke bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen, mits de procedure voor cao-vaststelling wordt gevolgd.

Artikel 20

Uitleg en geschillen

1. Algemeen

De uitleg van deze cao berust bij partijen.

2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 21

Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist op 31 december 2026

FremantleMedia Netherlands B.V.

Alternatief Voor Vakbond

BIJLAGE 1 – Salarisbandbreedtes

Redactiefuncties	min	max
Junior Redacteur 21 jaar en ouder *)	€ 2.570	€ 2.655
Redacteur	€ 2.620	€ 3.822
Redacteur/Verslaggever	€ 3.202	€ 4.649
Senior Redacteur	€ 3.616	€ 4.545
Verslaggever/Itemregisseur	€ 3.667	€ 5.165
Samensteller/Eindredacteur	€ 4.132	€ 6.198

Productiefuncties	min	max
Productie Assistent 21 jaar en ouder *)	€ 2.570	€ 2.655
Junior Producer	€ 2.620	€ 2.996
Producer	€ 2.789	€ 3.616
Senior Producer	€ 3.409	€ 4.132
Productieleider	€ 3.925	€ 5.165
Senior Productieleider	€ 4.545	€ 5.991

*) Voor de functies 'Junior Redacteur en 'Productie Assistent' zijn de jeugdstaffels met betrekking tot het wettelijk minimumloon van toepassing