

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2010-2011 VOOR SBS PRODUCTIONS B.V.

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de CAO 2010-2011 voor SBS Productions B.V.

Hoofdstuk 1. Loongebouw:

- 1.1 Werking loongebouw
- 1.2 Functiematrix
- 1.3 Het houden van een beoordelingsgesprek
- 1.4 Aanloopschaal
- 1.5 Ervaringsuitloop
- 1.6 Jaarlijkse salarisverhoging
- 1.7 Eindejaarsuitkering 2010-2011
- 1.8 Algemene compensaties
- 1.9 Compensaties medewerkers niet-structurele programma's
- 1.10 Compensaties medewerkers structurele programma's

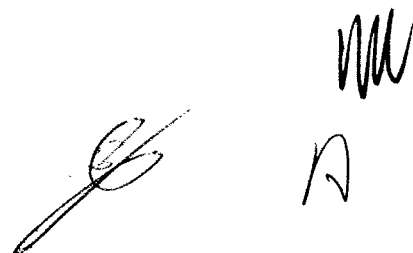
Hoofdstuk 2. Arbeidsvoorwaarden:

- 2.1 Aannname
- 2.2 Overige arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen
- 2.3 Beëindiging van het dienstverband
- 2.4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Hoofdstuk 3. Vakantiedagen en verlof:

- 3.1 Vakantie
- 3.2 Vakantietoeslag
- 3.3 Bijzonder verlof

Hoofdstuk 4. Overige CAO bepalingen


Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are two distinct signatures, one larger and more stylized, and a set of initials 'NW' above a smaller signature.

Tussen de ondergetekenden

SBS Productions B.V., gevestigd te Amsterdam, ten deze vertegenwoordigd door de heren A.H.T. Kreuzen en E. Eljon, en

De Nederlandse Vereniging voor Journalisten, gevestigd te Amsterdam, ten deze vertegenwoordigd door de heer M. Visch

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Handwritten signatures in black ink, including a stylized 'S' and 'A' and a signature that appears to be 'M. Visch'.

1. 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, zijnde generieke en individuele verhoging, overeen, alsmede de verdeling naar generieke verhoging (de generieke salarisverhogingscomponent) en individuele verhoging (de individuele salarisverhogingscomponent). Laatstgenoemde component zal op basis van de beoordelingsscores worden toegepast.
- 1.1.3. Afhankelijk van het beoordelingsresultaat wordt een individuele salarisverhogingscomponent vastgesteld op basis van het in 1.3.5 opgenomen schema.
- 1.1.4. 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

- 1.2.1. Bij het loongebouw hoort een functiematrix die als bijlage is opgenomen.

1.3. Het houden van een beoordelingsgesprek

- 1.3.1. Het doel van het gesprek is te komen tot een beoordeling van het functioneren van de werknemer door de leidinggevende van de betreffende afdeling. Deze beoordeling is gebaseerd op de gemaakte afspraken tijdens het vorige beoordelingsgesprek voor de periode van een jaar (12 maanden), de functieomschrijving en het algemene functioneren van de werknemer. De beoordeling heeft gevolgen voor het salaris. Het beoordelingsgesprek bestaat uit twee delen: de top-down beoordeling en het gezamenlijk maken van resultaatafspraken. De inhoud wordt schriftelijk vastgelegd en maakt deel uit van het personeelsdossier. De beoordelaar en de werknemer dienen het beoordelingsformulier te ondertekenen.
- 1.3.2. Het beoordelingsgesprek zal worden gevoerd tussen direct leidinggevende en de werknemer. Op verzoek van de werknemer of de direct leidinggevende kan de Manager Human Resources bij het functioneringsgesprek aanwezig zijn.



- 1.3.3. Het beoordelingsgesprek vindt minimaal eenmaal per jaar plaats in de eerste helft van de maand december. Op aangeven van de directie kan besloten worden meerdere beoordelingsgesprekken per jaar te voeren.
- 1.3.4. Medewerkers komen uitsluitend in aanmerking voor een beoordelingsgesprek als ze in het betreffende jaar tenminste 6 maanden werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst hebben verricht.
- 1.3.5. Individuele salarisverhogingscomponent:

| Beoordelings- resultaat | Prestaties ver onder de norm | Prestaties onder de norm | Prestaties op de norm | Prestaties boven de norm | Prestaties ver boven de norm |
|--|------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Aanvullende salarisverhogings- component | 0% | X% | 3X% | 5X% | 7X% |

Uitleg salarisverhogingscomponent:

De hoogte van deze individuele component wordt door SBS Productions bepaald, met inachtneming van het volgende:

- bij een 'ver onder de norm' beoordeling bedraagt de aanvullende individuele verhoging 0 %
- voor alle medewerkers met een 'onder de norm' beoordeling bedraagt de aanvullende individuele verhoging hetzelfde door SBS Productions vastgesteld percentage van X %
- voor alle medewerkers met een 'op de norm' beoordeling geldt een hoger, maar opnieuw voor iedereen gelijk door SBS Productions vastgesteld percentage van 3X %
- voor alle medewerkers met een 'boven de norm' beoordeling geldt een voor iedereen gelijk door SBS Productions vastgesteld percentage van 5X %
- voor alle medewerkers met een 'ver boven de norm' beoordeling geldt een voor iedereen gelijk door SBS Productions vastgesteld percentage van 7X %

De hoogte van X wordt bepaald op basis van de totale uitkomst van de beoordelingsronde en de conform 1.1.3. vastgestelde ruimte voor aanvullende individuele salarisverhogingen.

- 1.3.6. Een nieuwe werknemer wordt bij aanneming ingeschaald in de geldende salarisschaal, tenzij sprake is van inschaling in een aanloopschaal.

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 ook nog een ervaringsuitloop. Een werknemer die het 100% niveau in zijn schaal heeft bereikt, kan bij een beoordeling (ver) boven de norm een periodieke verhoging in de schaalruimte boven 100% (de zgn. ervaringsuitloop) worden toegekend. (Zie bijlage: Salarisschalen.)
- 1.5.2. De stappen in de ervaringsschalen 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 januari 2010 generiek met 1,5% worden verhoogd. Met ingang van 1 januari 2011 zullen de bruto maandsalarissen generiek met 1,5 % worden verhoogd. (De generieke salarisverhogingscomponent) Bij een inflatie in 2010 van meer dan 1,5% zal een eenmalige compensatie worden uitgekeerd.
- 1.6.2. Voor 2011 zal het in 1.1.3. omschreven algemeen resterende deel voor het individuele salariscomponent 3% bedragen. (De individuele salarisverhogingscomponent.)

1.7. Eindejaarsuitkering 2010 / 2011

- 1.7.1 De werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst op 31 december 2010 respectievelijk op 31 december 2011 in dienst is van SBS Productions B.V. ontvangt een eindejaarsuitkering 2010 respectievelijk 2011, 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 2010/2011, wordt uitgegaan van de volgende percentages:
- Bij een overwinst in 2010/2011 van € 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 2010/2011 van € 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 2010/2011 van € 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 2010/2011 van € 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 éénhonderdduizend 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 2010 (resp. 31 december 2011) 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 ontlenen;

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^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Koninginnedag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag

Met betrekking tot het compenseren van onregelmatig werk, overwerk e.d. wordt een onderscheid gemaakt tussen medewerkers van



structurele programma's en medewerkers van niet-structurele programma's. Onder medewerkers van structurele programma's wordt verstaan medewerkers van programma's die meer dan vijf jaar lopen en minimaal 10 maanden per jaar worden uitgezonden exclusief herhalingen, alsmede de medewerkers van stafafdelingen

1.9. Compensaties medewerkers niet-structurele programma's

1.9.1 Indien door medewerkers 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 het meerdere van 40 uur in tijd gecompenseerd.

1.9.2 Medewerkers van niet-structurele programma's die vanaf 1 januari 2010 bij SBS Productions in dienst treden en waarvan structureel wordt gevraagd op onregelmatige tijden en/of gedurende de avonden/weekenden te werken, ontvangen daarvoor ter compensatie een maandelijks toeslag van 5% van het bruto maandsalaris.

1.10 Compensaties medewerkers structurele programma's

1.10.1 Indien door medewerkers van 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 3 tot en met 10. Bij werknemers vanaf schaal 11 wordt overwerk geacht te zijn verdisconteerd in het salaris.

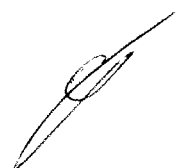
Op compensatiedagen voor overwerk is het bepaalde in artikel 1.10. van toepassing.

1.10.2 Compensatie werken in weekend

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 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^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, Koninginnedag en 1^e en 2^e Pinksterdag.

De werknemer zal voor het werken van een volledige werkdag op de volgende algemeen erkende feestdagen twee compensatiedagen ontvangen: Nieuwjaarsdag en 1^e en 2^e 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 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. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voor een onbeperkt aantal malen worden opgevolgd door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, mits deze arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de periode van zesendertig maanden niet overschrijden.
- 2.1.3.3. Met ingang van 1 januari 2010 zal SBS Productions een beleid voeren waarbij 20% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een beoordeling op of boven de norm, 12 maanden na indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Voor 40% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een beoordeling op of boven de norm geldt dat zij na 24 maanden na indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen en voor de overige 20% van de werknemers geldt dat zij na 36 maanden na indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Bij deze regeling gaat SBS Productions uit van de dichtstbijzijnde (reeds gedane of toekomstige) beoordeling.
- 2.1.3.4. Voor werknemers die aan het einde van een (of meerdere aansluitende) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd die langer heeft (hebben) geduurd dan 18 maanden in totaal, met dien verstande dat de laatste beoordeling op of boven de norm is, is SBS Productions bereid een volgende exitvergoeding te betalen:

| Looptijd | Vergoeding in maandsalaris | |
|----------|----------------------------|---------------------|
| >18 | < 35 jaar 0,5 maand | ≥ 35 jaar 1 maand |
| >24 | < 35 jaar 1 maand | ≥ 35 jaar 1,5 maand |
| =36 | < 35 jaar 1,5 maand | ≥ 35 jaar 2 maanden |

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.

2.2. 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 medewerkers 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 als volgt worden toegepast:

Per 1 januari 2010 62%
Per 1 januari 2011 63,5%
Per 1 januari 2012 65,1%
Per 1 januari 2013 66,6%

2.2.2. Spaarloonregeling

De werknemer die per 1 januari van enig jaar op basis van een arbeidsovereenkomst met SBS Productions B.V. werkzaam is en bij wie de loonheffingskorting wordt toegepast, kan per kalenderjaar het voor dat kalenderjaar geldende wettelijke maximum sparen.

- 2.2.3 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering
SBS Productions vergoedt per 1 januari 2010 een bedrag van € 20,- bruto per medewerker per maand die aantoonbaar een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten. Dit bedrag wordt verhoogd met 5 euro bruto per maand per medewerker indien een aanvullende ziektekostenverzekering wordt afgesloten bij een verzekeraar met wie SBS collectieve afspraken heeft gemaakt. (In 2010: 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^e van de maand daaropvolgend ingaat.
- 2.3.2. 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.
- 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.
- Kort gezegd komt bovenstaande neer op het volgende: de eerste 26 weken wordt het salaris 100% doorbetaald. Daarna wordt het salaris voor 80% doorbetaald.
- 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 werkneemster 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%.



3 VAKANTIEDAGEN EN VERLOF

3.1. Vakantie

3.1.1. Vakantiedagen

3.1.1.1. 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.

3.1.2.3. Ten tijde van arbeidsongeschiktheid loopt de opbouw van de vakantierechten onverminderd voort. De opbouw is echter beperkt tot maximaal zes maanden van een onafgebroken periode van volledige arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de opbouw van vakantierechten naar rato van het arbeidsgeschiktheidpercentage plaatsvinden.

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 de portal. 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 vakantierechten is beperkt tot een periode van vijf opeenvolgende kalenderjaren. 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 vakantierechten.

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) ¹ | 2 dagen |
| Huwelijk eerstegraads ² en tweedegraads ³ verwanten voor zover het huwelijk wordt bijgewoond | 1 dag |
| Bevalling echtgenote/partner ⁴ | 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 |
| Adoptie | Zie 3.3.2 |
| Ontwikkeling | Zie 3.3.3 |

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.

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.

3.3.2 Adoptieverlof

Werknemers van SBS Productions die een kind adopteren, hebben recht op adoptieverlof ingevolge de wet Arbeid en Zorg (Stb 2001, 569). Ingevolge de wettelijke regeling wordt vier weken verlof betaald. Aansluitend op deze periode is SBS Productions bereid gedurende 4 weken het salaris voor 100% door te betalen tot het vastgestelde maximum dagloon. Hierop aansluitend biedt SBS Productions de medewerker de mogelijkheid gedurende maximaal 4 weken vakantie op te nemen met inachtneming van artikel 3.

3.3.3 Ontwikkelingsverlof

Per jaar wordt een medewerker in staat gesteld om, in samenwerking met NGO Freevoice ontwikkelingsverlof op te nemen, waarbij NGO Freevoice de volledige reis- en verblijfkosten voor haar rekening zal nemen en waarbij de werknemer de helft van het verlof in vakantiedagen opneemt en de werkgever de andere helft van het verlof in vakantiedagen opneemt en de werkgever de andere helft van het verlof als doorbetaald bijzonder verlof zal aanmerken.

4 OVERIGE CAO BEPALINGEN

4.1. Fiscale facilitering van vakbondlidmaatschap

SBS Productions vergoedt, conform de geldende fiscale regelgeving, aan de werknemer de door werknemer betaalde vakbondscontributie. In 2010 houdt dit in dat de vakbondscontributie eenmalig op het bruto maandsalaris in mindering wordt gebracht, waarbij dit bedrag vervolgens netto aan de werknemer wordt uitgekeerd.

4.2. Opleidingsbudget

Per 2006 is door SBS Productions in het budget een opleidingsbudget opgenomen.

4.3. Doorgroei en persoonlijke ontwikkeling

SBS Productions heeft een structureel personeelsbeleid waarin doorgroei en persoonlijke ontwikkeling een belangrijke rol spelen.

4.4. AWVN-richtlijn

De werkgeversbijdrage wordt vastgesteld conform AWWN-richtlijn.



4.5. Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO

- 4.5.1. Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
- 4.5.2. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.
- 4.5.3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
- 4.5.4. De werknemer kan een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, afhalen bij de afdeling Human Resources of terugvinden in de Filestarter.

4.6. Uitleg CAO en geschillen

- 4.6.1 De uitleg van deze CAO berust bij partijen.
- 4.6.2 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, ten einde te trachten het geschil in der minne te schikken.

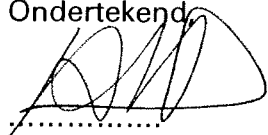
4.7 Looptijd CAO

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2010 en heeft de looptijd van 24 maanden, te weten tot en met 31 december 2011. Deze CAO eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging vereist is, op 31 december 2011.

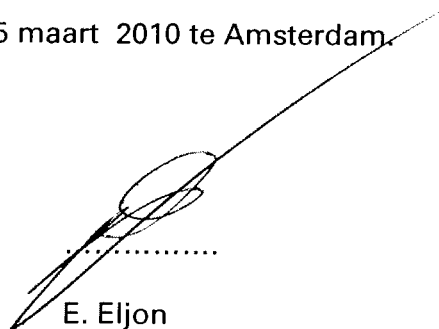
In de loop van 2011 zullen partijen met elkaar in onderhandeling treden over wijzigingen op deze CAO.

Aldus opgemaakt op 15 maart 2010 te Amsterdam.

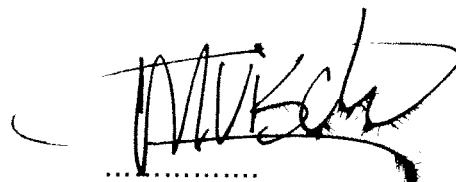
Ondertekend,



A.H.T. Kreuzen



E. Eljon



M. Visch



| Jaar 2010 | Schaal 3 | Schaal 4 | Schaal 5 | Schaal 6 | Schaal 7 | Schaal 8 | Schaal 9 | Schaal 10 | Schaal 11 | Schaal 12 | Schaal 13 |
|----------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--|---|---|--|--|---|--|---|
| | Medewerker subaqua | Productie-assistent | Studio Regie Assistent B | Spotter Medewerker Graphics B Directie-secretaresse Editor B Documentalist B Studio Regie Assistent A | Medewerker Graphics A Bureauredacteur B Producer B Editor A Documentalist A Studio Regisseur B | Samensteller Senior Medewerker Graphics Producer A Senior Editor Bureauredacteur A Junior Verslaggever Senior Documentalist | Coordinator B Verslaggever B Studio Regisseur A Senior redacteur Adjunct Hoofd Editing | Eindredacteur B Coordinator A Verslaggever A Hoofd Graphics Hoofd Studio Regie Bem Regisseur B Assistent Productieleider | Uitvoerend Productent B Eindredacteur A Senior Verslaggever Bem Regisseur A Productieleider Hoofd Facilitair | Uitvoerend Productent A Manager Internal Controlling & Operations Adjunct Hoofdredacteur | Hoofd Nieuwsmarketing Hoofd Informatie |
| minimum | 1.492,91 | 1.595,94 | 1.721,35 | 1.871,73 | 2.093,95 | 2.370,33 | 2.689,94 | 3.077,79 | 3.562,33 | 4.138,37 | 4.860,91 |
| maximum | 2.209,33 | 2.361,78 | 2.532,38 | 2.769,93 | 3.110,70 | 3.485,92 | 3.994,72 | 4.568,44 | 5.289,37 | 6.124,27 | 7.193,54 |
| maximum ervaringtoeslag | 2.414,02 | 2.580,59 | 2.764,10 | 3.026,56 | 3.401,20 | 3.804,66 | 4.387,51 | 4.994,34 | 5.782,81 | 6.691,67 | 7.860,01 |

MW S A