

Op 27 november 2024 zijn FremantleMedia Netherlands BV. na een drietal onderhandelrondes met AVV, in samenwerking met de cao-commissie, tot een onderhandelingsresultaat gekomen. Hieronder staan de afspraken beschreven die voor een deel in de nieuwe cao terecht komen en daarna de protocolafspraken buiten de cao om.

AVV en de cao-commissie hebben ervaren dat Fremantle tot het uiterste is gegaan om gehoor te geven aan de wens van de werknemers om weer een flinke stap te maken. We realiseren ons ook dat we door de systematiek in 2024 een voorschot hebben genomen op een loonstijging en zijn blij dat we ook nu weer een combinatie met een afgeleide CPI en een bedrag hebben kunnen maken. We leggen dit resultaat dan ook positief voor.

## **Afspraken CAO 2025 – FremantleMedia Netherlands BV.**

### **LOOPTIJD:**

De looptijd van de nieuwe cao wordt 1 jaar. 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

### **LOON:**

Er is voor 2025 budget ruimte gemaakt van 3,2% loonkosten stijging. We hebben ervoor gekozen om deze net als in 2024 te verdelen volgens een percentage en een vast (maandelijks) bedrag.

De lonen worden verhoogd met de afgeleide CPI van 2,1% met daarnaast een vast bedrag van 50,- EURO bruto boven op het maandloon (pro rata op basis van dienstverband), dit is van toepassing op het loon van alle medewerkers. Als de CPI hoger uitvalt wordt dit verrekend met de eenmalige verhoging.

Dit betekent dat 'range' van loonstijgingen zal liggen tussen minimaal 2,4% en maximaal 4,2%

**CPI-indexatie:** De nu geldende maximering op de CPI-indexatie zoals vastgelegd in de huidige CAO van 3% blijft in stand.

*Protocol afspraken buiten de cao om:*

**Loonstijging systematiek:** Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht of er een aanpassing kan worden gemaakt in de loonstijging systematiek, waarin we (deels) prestatiegericht gaan belonen in combinatie met een objectief beoordelingssysteem.

**Jubilea:** In de vorige cao is een nieuwe afspraak gemaakt over jubilea. Management gaat erop toezien dat deze afspraak foutloos nagekomen wordt.

### **Fiscaal gunstige personeelsregelingen:**

We onderzoeken welke fiscaal gunstige personeelsregelingen we nog aan onze arbeidsvoorwaarden kunnen toevoegen in lijn met de wettelijke ruimte die ons daarvoor geboden wordt.

**Persoonlijk ontwikkelbudget (POB):** Iedere medewerker ontvangt een jaarlijks opleidingsbudget om te investeren in persoonlijke en professionele groei. Dit kan worden besteed aan trainingen, cursussen of coaching. De uitnutting van het POB zal worden gestimuleerd.

**Ondernemingsraad (OR):**

We gaan onderzoeken of er onder het personeel animo is voor het oprichten van een ondernemingsraad. Daarnaast gaan we direct op zoek naar collega's die een OR zouden willen oprichten.

**Veranderingen in het Pensioenstelsel:** We gaan in overleg met onze pensioen partner informatiesessie organiseren over de veranderingen in het Pensioenstelsel. Daarnaast zal het huidige pensioenstelsel wordt geëvalueerd.

**Groene arbeidsvoorwaarden:** We willen mobiliteit duurzamer maken. Dit betekent dat medewerkers vrij kunnen kiezen hoe en wanneer ze naar werk reizen, met vergoedingen voor lopen, fietsen, openbaar vervoer of auto. We gaan in de Reisbalans app ons reisbewegingen vastleggen en vergoeden, waardoor we kunnen gaan rapporteren op de 'CO2 voetprint', maar waarbij we ook de keuzevrijheid voor de manier van reizen gaan vergroten.

**Beleid:** We zullen de afspraken rondom thuiswerken en telefoonvergoedingen verduidelijken en harmoniseren waar mogelijk.