



UNIVERSAL MUSIC GROUP

# Collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor medewerkers van Universal International Music B.V.

**1 januari 2022 tot en met 31 december 2026**

## Welkom bij Universal International Music!

Voor je ligt onze collectieve arbeidsovereenkomst (cao). In deze cao staan de afspraken over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn als je bij ons werkt. Deze afspraken maken wij, Universal International Music B.V. in Hilversum, samen met de FNV in Utrecht.

### *Goed om te weten:*

1. Waar je 'wij' leest, bedoelen wij Universal Music, waar je 'je' of 'jij' leest bedoelen we jou als medewerker.
2. We hebben het het binnen de cao steeds over 'Universal Music', hiermee bedoelen we dat alle informatie van toepassing is op medewerkers van Universal International Music, Top Notch | Noah's Ark, Nrgy, Universal Music Publishing en Virgin Music Benelux.

Namens de werkgever

Kees van der Hoeven

Jan Albrecht

Vincent Patty

CEO  
Universal International Music

VP Global Royalties  
Universal International Music

CEO  
Top Notch | Noah's Ark

Namens FNV

Mohamed Gafki  
Bestuurder

## Inhoud

<b>HOOFDSTUK 1. VERPLICHTINGEN .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTIKEL 1. DEZE VERPLICHTINGEN GELDEN VOOR ONS ALLEMAAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTIKEL 2. WIJ HEBBEN VERPLICHTINGEN.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTIKEL 3. JIJ HEBT VERPLICHTINGEN.....</b>	<b>4</b>
<b>HOOFDSTUK 2. DE SOCIALE KANTEN VAN JE WERK .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTIKEL 4. WERKGELEGENHEID .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTIKEL 5. JE BENT DUURZAAM INZETBAAR .....</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 3. JE ARBEIDSOVEREENKOMST.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 6. WE GAAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST MET ELKAAR AAN .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 7. HET DIENSTVERBAND MAG DOOR BEIDE PARTIJEN OP ELK MOMENT OPGEZEGD WORDEN.....</b>	<b>6</b>
<b>HOOFDSTUK 4. WERKTIJDEN EN VRIJE DAGEN .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTIKEL 8. DIT SPREKEN WE AF OVER JE WERKTIJDEN.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTIKEL 9. JE HEBT VAKANTIEDAGEN.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 10. JE KRIJGT ADV-DAGEN .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 11. JE KUNT VERLOF NEMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>HOOFDSTUK 5. SALARIS.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 12. DIT SPREKEN WE AF OVER JE SALARIS.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 13. JE KRIJGT IN JUNI EN DECEMBER EEN EXTRA UITKERING .....</b>	<b>11</b>
<b>HOOFDSTUK 6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 14. ALS JE ARBEIDSONGESCHIKT WORDT .....</b>	<b>11</b>
<b>HOOFDSTUK 7. SOCIALE VOORZIENINGEN EN PENSIOEN.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 15. KINDEREN KUNNEN EEN STUDIEBEURS KRIJGEN .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 16. JE KUNT JE ARBEIDSTIJD VERKORTEN VOOR JE PENSIOEN.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 17. JE NEEMT DEEL AAN ONZE PENSIOENREGELING .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 18. WE MAKEN EXTRA AFSPRAKEN OVER JE PENSIOEN .....</b>	<b>13</b>
<b>HOOFDSTUK 8. ALS JE JE NIET AAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST HOUDT.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 19. WIJ KUNNEN MAATREGELEN NEMEN .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 20. JE KUNT IN BEROEP GAAN ALS JE HET HIER NIET MEE EENS BENT.....</b>	<b>15</b>
<b>HOOFDSTUK 9. BIJZONDERE REGELINGEN .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 21. ALS WIJ FUSEREN, SLUITEN OF REORGANISEREN.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 22. WAT GELDT BIJ ARBEIDSRUST OF EEN STAKING.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 23. ALS WIJ HET NIET EENS ZIJN MET DE FNV .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 24. ALS JE VAKBONDWERK DOET, KUN JE HIERVOOR IN BEPAALDE SITUATIES VRIJ KRIJGEN .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 25. WIJ VOLGEN DE AWWN-WERKGEVERSBIJDRAGEREGELING .....</b>	<b>16</b>
<b>HOOFDSTUK 10. NOG EVEN DIT.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 26. VOOR WIE DEZE CAO GELDT .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 27. WANNEER DEZE CAO GELDIG IS .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 28. ALS DE OVERHEID WETTEN OF REGELS VERANDERT.....</b>	<b>16</b>

## Hoofdstuk 1. Verplichtingen

## **Artikel 1. Deze verplichtingen gelden voor ons allemaal**

- Universal Music, FNV en jij houden zich aan de afspraken in deze overeenkomst. Wij doen hier gezamenlijk ons best voor.
- Geen van ons voert actie onder de medewerkers met als doel om deze afspraken te veranderen.
- Vindt één van de partijen het nodig om deze overeenkomst te veranderen? Dan laat die partij dit schriftelijk weten aan de andere partijen. We gaan hier dan met elkaar over in gesprek.

## **Artikel 2. Wij hebben verplichtingen**

### **2.1. Universal Music kan van deze cao afwijken**

Wij kunnen alleen van een artikel in deze overeenkomst afwijken als de nieuwe afspraak gunstiger is voor de medewerker dan de afspraak zoals deze nu in de cao staat. Geldt de nieuwe afspraak voor een groot gedeelte van de medewerkers? Of voor alle medewerkers? Dan overleggen we eerst met de FNV voordat we nieuwe afspraken maken.

### **2.2. Je krijgt deze cao digitaal van ons inclusief de bijlagen**

Zo zorgen we ervoor dat jij op de hoogte bent van de informatie die hierin staat.

**2.3. FNV Bondgenoten bevordert dat alle leden zich aan deze overeenkomst houden.** Dat doet zij voor zover dit redelijk is.

## **Artikel 3. Jij hebt verplichtingen**

**3.1. Je zet de belangen van onze organisatie altijd voorop** Dit doe je zo goed als je kunt en naar je beste vermogen.

### **3.2. Je doet je werk zo goed mogelijk**

Je voert je werkzaamheden zo goed mogelijk en naar verwachting uit. Dit geldt ook voor taken die niet direct tot je gebruikelijke werkzaamheden horen.

### **3.3. Je houdt je aan onze afspraken.**

Naast de afspraken in de cao houd je je ook aan de afspraken in onze Code of Conduct en in ons personeelshandboek: de HR4U.

## **Hoofdstuk 2. De sociale kanten van je werk**

### **Artikel 4. Werkgelegenheid**

#### **4.1. Wij doen ons best om de werkgelegenheid te behouden voor alle medewerkers**

Alleen in bijzondere situaties kunnen wij een grotere groep medewerkers ontslaan. Dit doen we echter alleen nadat we hierover zo vroeg mogelijk en zo goed mogelijk over hebben overlegd met de FNV en de ondernemingsraad.

#### **4.2. Je werkzaamheden doen ertoe**

We streven ernaar dat je werkzaamheden altijd zinvol en van toegevoegde waarde zijn. Hierbij houden wij ook altijd rekening met jouw belangen en de belangen van andere medewerkers. Dat geldt ook wanneer we iets veranderen in je werkzaamheden, bijvoorbeeld omdat de organisatie of de economie/de wereld om ons heen verandert.

#### **4.3. Vacatures publiceren wij eerst intern**

Voordat we een vacature extern publiceren, delen wij de vacature eerst intern. Dit betekent dat medewerkers altijd de kans krijgen om als eerste te solliciteren.

Wordt de vacature al door een uitzendkracht of freelancer uitgevoerd? Dan kunnen we deze persoon een dienstverband aanbieden binnen Universal Music.

### **Artikel 5. Je bent duurzaam inzetbaar**

#### **Wij zijn er als werkgever en medewerker samen voor verantwoordelijk dat jij duurzaam inzetbaar bent**

We kijken daarvoor naar 4 onderdelen:

- Gezondheid & energie
- Vakkennis & vaardigheden
- Motivatie & betrokkenheid
- Werk-privé balans

#### **5.2. We zorgen dat jouw werkzaamheden goed aansluiten op je ervaring, capaciteiten en talenten**

We spreken minimaal 1 keer per jaar met elkaar over je functioneren. Op basis van dit gesprek kunnen we je bijvoorbeeld (loopbaan)coaching, een opleiding of cursus, ergonomische hulpmiddelen of vitaliteitstrajecten aanbieden. Ook kunnen we er voor kiezen om een persoonlijk ontwikkelingsplan voor jou te maken. Ben je 60 jaar of ouder? Dan zullen we tijdens dit gesprek extra aandacht besteden aan het onderwerp werkdruk.

## **Hoofdstuk 3. Je arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 6. We gaan een arbeidsovereenkomst met elkaar aan**

#### **6.1. Wanneer je bij ons komt werken, teken je een arbeidsovereenkomst**

In de arbeidsovereenkomst vind je informatie over de functie zelf, in welke functiegroep je zit, waar je werkplek is en wat je salaris is.

## 6.2. Voor de volgende onderdelen van je dienstverband gelden de wettelijke bepalingen

- De duur van je dienstverband
- Of we je dienstverband wel of niet verlengen.
- Of je een proeftijd hebt en hoe lang deze duurt.

Als je voor het eerst bij ons in dienst komt is er sprake van een proeftijd van maximaal 2 maanden, dit leggen we vast in je arbeidsovereenkomst.

## Artikel 7. Het dienstverband mag door beide partijen op elk moment opgezegd worden

Je hebt een opzegtermijn van 2 maanden (als je een contract voor onbepaalde tijd hebt) of 1 maand (als je een contract voor bepaalde tijd hebt). De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand nadat jij of wij je dienstverband opzeggen.

*Bijvoorbeeld: op 7 mei zeg je je arbeidsovereenkomst op en je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat je dienstverband per 1 augustus stopt.*

*Goed om te weten:*

- Zit je nog in je proeftijd? Dan heb je geen opzegtermijn.
- We kunnen met elkaar andere afspraken over je opzegtermijn maken. Die afspraken leggen we dan wel schriftelijk vast als toevoeging aan je arbeidsovereenkomst.
- Bereik je de AOW-leeftijd? Dan stopt je dienstverband automatisch. Je hebt dan geen opzegtermijn.

## Hoofdstuk 4. Werktijden en vrije dagen

### Artikel 8. Dit spreken we af over je werktijden

#### 8.1. Je werkt maximaal 40 uur per week verdeeld over 5 dagen

Je werkweek bestaat maximaal uit 40 uur per week verdeeld over 5 dagen.

#### 8.2. In overleg met ons kun je op flexibele werktijden werken

Daarover maak je dan van tevoren afspraken met je manager. We volgen hierbij ons beleid voor hybride werken. Hierover lees je meer in de HR4U.

#### 8.3. Wij passen je werkuren (zonder dat jij hierom hebt gevraagd) alleen aan in overleg met de FNV

Hebben wij een goede reden waarom wij willen dat je minder uren gaat werken en daardoor minder gaat verdienen? Bijvoorbeeld omdat het minder goed gaat met de economie of ons bedrijf? Dan overleggen we hierover altijd eerst met de FNV. Natuurlijk houden we ons altijd aan de wet.

#### 8.4. Je werkt niet te vaak over

Samen zorgen we voor een goede balans tussen werk en privé. Werk je in een drukke tijd toch meer uren? Dan zorgen we er samen in goed overleg voor dat je deze uren op een ander moment vrij neemt. Dus als je de ene dag wat meer werkt, dan kun je op een andere dag wat eerder naar huis gaan of wat langer pauze nemen.

#### 8.5. Op zon- en feestdagen werk je niet

Behalve als dit nodig is voor het belang van onze organisatie of voor een algemeen belang. Met feestdagen bedoelen we Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Bevrijdingsdag (5 mei), een lustrumviering (2025, 2030, et cetera), Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en Koningsdag.

#### 8.6. Je kunt een wettelijke feestdag uitruilen voor een niet-wettelijke feestdag

De feestdag die je ruilt kan een dag zijn die je zelf kiest of bijvoorbeeld Goede Vrijdag, het Suikerfeest, Keti Koti of het Lichtjesfeest. We kunnen je dan niet verplichten om te werken op deze dag. Eerste en tweede Kerstdag kun je niet uitruilen.

### Artikel 9. Je hebt vakantiedagen

#### 9.1. Je hebt 25 vakantiedagen per jaar als je fulltime werkt

Je spreekt samen met je manager en je team af wanneer je deze dagen opneemt.

*Let op:*

- Kom je halverwege het jaar bij ons in dienst? Dan heb je recht op het aantal vakantiedagen dat dan nog 'over' is.
- Ga je halverwege het jaar uit dienst? Dan heb je recht op het aantal vakantiedagen naar verhouding tot de tijd die je bij ons hebt gewerkt. Heb je te veel vakantiedagen opgenomen? Dan verrekenen we dit met je eindafrekening.
- Werk je parttime? Dan heb je recht op het aantal vakantiedagen gebaseerd op het aantal uren dat je werkt. Dat heet je parttime percentage.

#### 9.2. Je kunt soms verlof meenemen van je vorige werkgever

Heb je nog vakantiedagen over bij je vorige werkgever? Dan mag je deze dagen opnemen in de loop van het jaar waarin je bij ons komt werken. Je kunt dan wel aantonen dat je nog recht hebt op deze dagen.

Dat werkt zo:

Je geeft bij je vorige werkgever aan dat je de vakantiedagen die je niet meer opneemt, wilt meenemen naar ons. Je vorige werkgever betaalt deze vakantiedagen dan uit en geeft je een verklaring mee waaruit blijkt welke vakantierechten je nog hebt. Vervolgens kun je deze vakantiedagen bij ons opnemen. Wij hoeven jou over die dagen geen loon meer te betalen.

#### 9.3. Vervaltermijn wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Werk je fulltime? Dan heb je bij ons 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Je wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaar nadat je deze dagen hebt opgebouwd.

**9.4. Je krijgt een werkweek extra vakantie als je 25 of 40 jaar in dienst bent** Deze dagen mag je in dat jaar of in het daaropvolgende jaar opnemen.

**9.5. Als je voor 1 januari 2022 in dienst kwam, geldt het overgangsrecht**

Ben je voor 1 januari 2022 bij ons in dienst getreden? En had je meer dan 25 vakantiedagen op 31 december 2021? Dan ‘bevriezen’ we deze ‘meer’ dagen. Dat betekent dat je deze vakantie-rechten houdt zolang deze cao duurt. Je kunt je extra vakantiedagen verkopen. Dit kun je 1 keer beslissen voor de rest van je dienstverband (structureel). Of je beslist dit ieder jaar opnieuw. Een vakantiedag heeft een waarde van 0.428% van je salaris. Als je deze structureel verkoopt, krijg je dit er bij je maandsalaris bij. Dit heet het overgangsrecht.

Funcatiegroep	Leeftijd	Aantal vakantiedagen
35 t/m 45	t/m 44 jaar	25
	45 jaar en ouder	26
50 t/m 60	t/m 39 jaar	25
	40 t/m 49 jaar	26
	50 jaar en ouder	27
70 t/m 80	t/m 39 jaar	27
	40 t/m 49 jaar	28
	50 jaar en ouder	29

**Artikel 10. Je krijgt adv-dagen**

**10.1. Je krijgt 6 adv-dagen per jaar**

Dit geldt als je dat hele jaar bij ons in dienst bent en fulltime werkt. Kom je in de loop van het jaar bij ons werken of werk je parttime? Dan krijg je adv-dagen naar verhouding tot de tijd die je bij ons werkt of het aantal uren dat je werkt.

**10.2. Adv-dagen die je niet opneemt, kun je niet meenemen naar het volgende jaar** Dit betekent dat deze dagen dan vervallen. Houd daar dus rekening mee.

**10.3. Wij kunnen maximaal 5 vrije dagen collectief vaststellen**

Dit doen we na overleg met de ondernemingsraad. Dit betekent dat je verplicht bent om die dagen vrij te nemen. Je hoort minimaal 3 maanden van tevoren om welke dagen dit gaat. Deze dagen verrekenen we automatisch met het aantal adv-dagen dat je hebt.



#### 10.4. Als je voor 1 januari 2022 in dienst kwam, geldt het overgangsrecht

Ben je voor 1 januari 2022 in dienst getreden en had je recht op 13 adv-dagen? Dan houd je deze rechten zolang deze cao duurt. Ook kun je de extra adv-dagen verkopen. Je hebt hierbij twee opties: je beslist ieder jaar opnieuw of je je adv-dagen verkoopt of je maakt een definitieve keuze om je advdagen te verkopen voor de rest van je dienstverband. Een adv-dag heeft een waarde van 0.428% van je salaris. Als je deze structureel verkoopt, dan wordt dit bedrag onderdeel van je maandsalaris. Dit noem je het overgangsrecht.

### Artikel 11. Je kunt verlof nemen

#### 11.1. Je hebt bijzonder verlof

Je leest hieronder in welke situaties je bijzonder verlof kunt opnemen en hoeveel dagen:

Gebeurtenis	Betaald verzuim
Ondertrouw van medewerker	0.5 dag
Huwelijk van medewerker	2 dagen
Huwelijk binnen 1 <sup>e</sup> graad	1 dag
25- en 40-jarig huwelijksfeest medewerker	1 dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van (groot)ouders van de medewerker	1 dag
Overlijden binnen 1 <sup>e</sup> graad	Tenminste de dagen tussen moment van overlijden en de uitvaart.
Overlijden binnen 2 <sup>e</sup> graad	1 dag

Let op:

- Met 'ouders' of 'grootouders' bedoelen we ook de ouders of grootouders van je partner.
- Overlijden binnen 1<sup>e</sup> graad: partner, (schoon)ouders en (schoon)kinderen.
- Overlijden binnen 2<sup>e</sup> graad: broers en zussen, kleinkinderen, zwagers, schoonzussen en grootouders.

**11.2. Als je in 2016 in dienst was, geldt het overgangsrecht 'verzuim met behoud van betaling'** Was je in 2016 in dienst en kon je verzuim met behoud van betaling aanvragen (volgens de cao 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018)? Dan kun je dit nog steeds doen tot het einde van je dienstverband. Het aantal uren is dan exact gelijk aan de toekenning in 2016 (eventueel aangepast naar verhouding als je meer of minder uren bent gaan werken).

#### 11.3. Je hebt duurzaam verlof

- a. Werk je fulltime? Dan kun je ieder jaar 3 dagen duurzaam verlof opnemen. Als je parttime werkt of halverwege het jaar in dienst komt, geldt dit aantal dagen naar verhouding tot de tijd die je dat jaar werkt.

- b. Je mag maximaal het tegoed van de afgelopen 5 jaar meenemen naar het nieuwe jaar. Dit betekent dat je maximaal 18 dagen duurzaam verlof in 1 jaar kunt opnemen.
- c. Je kunt duurzaam verlof alleen opnemen voor een situatie en de periode die je in de tabel hieronder leest.
- d. Je hoeft geen goedkeuring te vragen aan je manager om duurzaam verlof op te nemen. Laat dit wel altijd onderbouwd weten aan de afdeling People & Culture, zodat zij je uren bij kunnen houden.
- e. Je hebt als volgt recht op duurzaam verlof:

<b>Persoonlijk</b>	<b>Dagen</b>
Vorbereiding op pensioen (deze dagen neem je maximaal 2 jaar voor je pensioendatum op)	9
Training/opleiding die niet vanuit ons geregeld is	5 (per training)
Niet-medische noodzakelijke medische ingreep (bijvoorbeeld ooglasering, IV, plastische chirurgie)	5
Stage (voor heroriëntatie op de arbeidsmarkt en/of een training of opleiding buiten het werk)	5
Verhuizing (maximaal 1 keer per kalenderjaar)	2
<b>Gezin/relatie</b>	<b>Dagen</b>
Geboorte, adoptie, een pleegkind in huis nemen	Ter beoordeling
Als een persoonlijke relatie eindigt (alleen als je minimaal 1 jaar ingeschreven stond op hetzelfde adres)	
Overlijden partner of kind (ongeacht de bestaande regeling)	
Overlijden ouder, broer of zus (ongeacht de bestaande regeling)	
Extra ouderschapsverlof (ongeacht de bestaande regeling, deze dagen neem je op tijdens de eerste 8 levensjaren van het kind)	
Aanvulling salaris aanvullend geboorteverlof	
<b>(Mantel)zorg</b>	<b>Dagen</b>
Mantelzorg voor (schoon)ouders	Ter beoordeling
Mantelzorg voor broers, zussen of goede vrienden	
Verzorging van partner of kind bij ziekte	
<b>Algemeen</b>	<b>Dagen</b>
Elke andere persoonlijke situatie die voor jou ingrijpend is	Ter beoordeling

#### 11.4. Je kunt een cursus volgen voor je pensioen

Ga je bijna met pensioen? Dan kun je een cursus volgen om je hier op voor te bereiden. Hier krijg je maximaal 5 dagen vrij voor met behoud van je salaris. Je volgt deze cursus dan in de periode 3 jaar voordat je met pensioen gaat. Wij betalen deze cursus voor je.

## Hoofdstuk 5. Salaris

### Artikel 12. Dit spreken we af over je salaris

### 12.1. Je jaarsalaris bestaat uit 12 maandsalarissen

Je krijgt je salaris iedere maand aan het einde van de maand betaald.

### 12.2. Je vaste jaarinkomen bestaat uit je jaarsalaris plus uitkeringen

- Je krijgt in juni een uitkering van 7% van je jaarsalaris. Dit heet je juni-uitkering.
- Je krijgt in december een uitkering van 3% van je jaarsalaris. Dit heet je decemberuitkering.

Hierover lees je meer in artikel 13.

### 12.3. Wij kijken ieder jaar of wij de salarissen verhogen

Dit heet de jaarlijkse indexatie. Hiervoor volgen wij de loonindex cao-lonen particuliere bedrijven van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het CBS stelt deze gegevens aan het begin van het jaar beschikbaar voor de periode januari-december van het voorgaande jaar. Dat heet de referentieperiode. We verhogen de salarissen ieder jaar per 1 maart volgens de jaarlijkse indexatie.

### Artikel 13. Je krijgt in juni en december een extra uitkering

- Werk je op 30 juni sinds 1 juli van het voorafgaande jaar zonder onderbreking bij ons? Dan krijg je in juni een extra uitkering. Je krijgt dan 7% van het jaarsalaris dat in die maand voor jou geldt. Dit heet de juni-uitkering.
- Werk je op 31 december sinds 1 januari van dat jaar ononderbroken bij ons? Dan krijg je in december een extra uitkering. Je krijgt dan 3% van het jaarsalaris dat in die maand voor jou geldt. Dit heet de decemberuitkering.
- In deze uitkeringen zit de wettelijke vakantietoeslag. Dat betekent dat je niet ook nog apart een vakantie-uitkering krijgt.
- Kom je in de loop van het jaar bij ons werken? Dan krijg je deze uitkering naar verhouding tot de tijd die je dat jaar bij ons werkt.

## Hoofdstuk 6. Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 14. Als je arbeidsongeschikt wordt

#### 14.1. Je krijgt de eerste 104 weken dat je arbeidsongeschikt bent, als volgt doorbetaald:

- Als je ziek wordt, betalen wij 104 weken (voor een deel) je salaris door. Dat zijn wij verplicht volgens artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek.
- Je krijgt dan het volgende percentage van je salaris:

Eerste 6 maanden	100%
Tweede 6 maanden	90%
Derde 6 maanden	80%
Vierde 6 maanden	70%

#### 14.2. Als je werkt in de eerste 104 ziekte weken, geldt het volgende:

Ben je niet volledig arbeidsongeschikt? Dan krijg je voor je werkzame uren 100% van je uurloon. Dit geldt zowel voor het doen van je eigen werk als voor het doen van aangepast werk (arbeidstherapeutisch). Deze uren stel je vast in overleg met je manager en/of de bedrijfsarts. Meer hierover lees je in de HR4U.

Voor de uren die je niet werkt, krijg je betaald volgens de tabel uit lid 1.

#### **14.3. Je krijgt na de eerste 104 weken dat je arbeidsongeschikt bent, als volgt**

**doorbetaald:** Na de 104 weken vervalt de loondoorbetalingsverplichting en kunnen wij ervoor kiezen je dienstverband te beëindigen. Meer informatie hierover vind je op de website van het UWV.

## Hoofdstuk 7. Sociale voorzieningen en pensioen

### **Artikel 15. Kinderen kunnen een studiebeurs krijgen**

Kinderen van medewerkers kunnen onder bepaalde voorwaarden die het Studiefonds bepaalt een bijdrage voor studiekosten krijgen. Dit krijgen zij van de Stichting Studiefonds Universal Music . Kinderen die zij accepteren krijgen € 100,- per kind per maand als de medewerker fulltime werkt (anders naar rato). Meer informatie kun je opvragen bij de People & Culture afdeling.

### **Artikel 16. Je kunt je arbeidstijd verkorten voor je pensioen**

Sta je 5 jaar voor je pensioenleeftijd? Dan kun je ervoor kiezen om minder te gaan werken. Dat betekent dat 'je je arbeidstijd verkort'. Dit overleg je wel altijd eerst goed met je manager. Dit heet de demotieregeling.

Je kunt op 3 verschillende manieren je arbeidstijd verkorten:

- Je gaat 20% minder werken: voor 80% salaris en overige arbeidsvoorwaarden en 100% pensioenopbouw.
- Je gaat 30% minder werken: voor 70% salaris en overige arbeidsvoorwaarden en 100% pensioenopbouw.
- Je gaat 40% minder werken: voor 60% salaris en overige arbeidsvoorwaarden en 100% pensioenopbouw.

### **Artikel 17. Je neemt deel aan onze pensioenregeling**

#### **17.1. Je neemt automatisch deel aan Pensioenfonds PNO Media**

Dit staat voor: de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO. Je neemt hier altijd automatisch aan deel. Behalve als:

- de sociale verzekeringswetgeving niet op jou van toepassing is (bijv. je wordt niet gezien als Nederlandse inwoner).

Je leest hierna wat Pensioenregeling 3 betekent.

#### **17.2. Hoe dit precies is geregeld, lees je in de statuten en reglementen**

De statuten en reglementen kun je terugvinden op de website van PNO Media. Daarnaast maken we extra afspraken. Deze lees je in het volgende artikel.

### 17.3. Je kunt bij ons ook deeltijdpensioen aanvragen

Dit betekent dat je gewoon bij ons in dienst blijft, maar een aantal uur per week minder gaat werken. De overige uren ga je met pensioen, dit doe je voor minimaal 10%. PNO media bepaalt of je eerder met pensioen kan gaan en tegen welke voorwaarden.

### 17.4. Er zijn 3 pensioenregelingen

#### a. PNO Pensioenregeling 1 (Middeloonregeling 65)

Deze regeling is voor alle medewerkers die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de middeloonregeling 60 jaar of de eindloonregeling 60 jaar van de Stichting Pensioenfonds Universal. Dit geldt voor jou als je vóór 1 januari 2005 jonger was dan 55 jaar en vóór 1 januari 2005 ouder was dan 55 jaar en niet gekozen hebt voor de overgangsmaatregel.

#### b. PNO Pensioenregeling 2 (Middeloonregeling 65)

Alle medewerkers die deelnemer waren aan de eindloonregeling 65 van de Stichting Pensioenfonds Universal.

#### c. PNO Pensioenregeling 3 (Middeloonregeling 65)

Deze regeling is van toepassing op iedereen die op of na 1 januari 2005 in dienst is gekomen. Dit geldt ook voor alle medewerkers die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de middeloonregeling 62,5 jaar (PNO regeling 5). Dit geldt voor jou als je vóór 1 januari 2005 jonger was dan 55 jaar en vóór 1 januari 2005 ouder was dan 55 jaar en niet gekozen hebt voor de overgangsmaatregel.

### 17.5. Wij houden je pensioenpremie in van je salaris

Je betaalt premie aan het Pensioenfonds PNO Media. Dit geldt houden wij iedere maand in op je salaris en betalen wij aan het pensioenfonds. Je hoeft zelf dus niets te doen.

## Artikel 18. We maken extra afspraken over je pensioen

Je leest hier welke extra afspraken we maken voor jouw pensioen. Deze afspraken gelden extra of in plaats van de afspraken die je leest in de pensioenreglementen van het Pensioenfonds PNO Media.

### Voor PNO Pensioenregeling 1 geldt: a.

#### *Eigen bijdrage*

Je betaalt zelf 3% pensioenpremie tot aan de pensioengrondslaggrens van € 64.909,-. Je betaalt 6% voor het bedrag daarboven.

#### b. *Einde pensioenopbouw*

Je neemt deel tot uiterlijk de 1e dag van de maand waarin je 65 jaar wordt.

#### c. *Compensatie vermindering waardepakket*

Ga je over van een eindloonregeling 60 jaar bij Stichting Pensioenfonds Universal (SPU) naar een middeloonregeling 60 jaar bij PNO per 1 januari 2005? Dan geldt het volgende: als het waardepakket meer dan 7,5% minder wordt geeft werkgever voor het gedeelte dat de 7,5% te boven gaat volledige compensatie in de vorm van een niet pensioengevende toeslag. Deze toeslag krijg je tot de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin je 60 jaar wordt.

#### d. *Opgebouwde aanspraken prepensioen*

De prepensioenaanspraken die je hebt opgebouwd volgens de PNO 4-regeling, blijven geldig.

*e. Compensatie vermindering waardepakket prepensioen*

Per 1 januari 2006 bouw je geen prepensioen meer op. In plaat daarvan krijg je een niet pensioengevende toeslag van 5,2% van je bruto jaarinkomen. Deze toeslag krijg je tot de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin je 60 jaar wordt.

**Voor PNO Pensioenregeling 2 geldt:**

Je betaalt zelf 2% pensioenpremie tot aan de pensioengrondslaggrens van € 64.909,-. Je betaalt 6% over het bedrag daarboven.

**Voor PNO Pensioenregeling 3 geldt: a.**

*Eigen bijdrage*

Je betaalt zelf 0,5% pensioenpremie tot aan de pensioengrondslaggrens van € 64.909,-. Je betaalt 1% voor het bedrag daarboven.

*b. Compensatie vermindering waardepakket prepensioen*

Deze compensatie geldt alleen voor de medewerkers die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de PNO regeling 5 en die per 1 januari 2006 zijn overgegaan naar de PNO regeling 3. Per 1 januari 2006 is de opbouw van prepensioen vervallen. Als compensatie ontvangt deze groep medewerkers een niet pensioengevende toeslag van 2% van het bruto jaarinkomen. Deze toeslag krijg je betaald tot de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin je 62,5 jaar wordt.

*c. Opgebouwde aanspraken prepensioen*

De prepensioenaanspraken die je hebt opgebouwd volgens de PNO 5-regeling, blijven geldig. *d.*

*Pensioengrondslag*

De vergoeding voor overwerk maakt deel uit van de pensioengrondslag. Dit geldt voor medewerkers die deelnemer waren aan de PNO 5-regeling (voordien SPU Flex-62,5 pensioenregeling).

## Hoofdstuk 8. Als je je niet aan je arbeidsovereenkomst houdt

### Artikel 19. Wij kunnen maatregelen nemen

Het is belangrijk dat je je aan je arbeidsovereenkomst houdt. Daarmee voorkom je dat:

- je een berisping krijgt;
- je maximaal 5 dagen geschorst wordt;
- je wordt ontslagen waarbij we rekening houden met je opzegtermijn;
- je per direct wordt ontslagen. Dat kan alleen als we daarvoor een dringende reden hebben volgens artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

**Artikel 20. Je kunt in beroep gaan als je het hier niet mee eens bent**

Dit kan bij het College van Intern Beroep. Dat doe je als wij er samen niet uitkomen. Je leest in het Statuut van het College van Intern Beroep hoe dit precies werkt. Dit statuut vind je bij de documenten van [People & Culture](#). Natuurlijk kun je ook altijd naar de gewone rechter gaan.

**Hoofdstuk 9. Bijzondere regelingen****Artikel 21. Als wij fuseren, sluiten of reorganiseren**

**21.1. We houden rekening met de gevolgen van een verandering voor onze medewerkers** Hebben wij plannen om te fuseren, een onderdeel van onze organisatie te sluiten of te reorganiseren? Dan houden we altijd rekening met de gevolgen voor onze medewerkers, voordat wij een beslissing nemen.

Dit betekent in ieder geval dat we alleen fuseren als we denken dat we met beide organisaties tot overeenstemming komen. En dat we iedereen op tijd informeren over onze plannen.

**21.2. We maken samen met de FNV een sociaal plan**

Hierin staat duidelijk hoe we rekening houden met de medewerkers. De financiële regelingen die in een sociaal plan staan, voeren wij uit. Behalve als hiervoor een wettelijke regeling is.

**Artikel 22. Wat geldt bij arbeidsrust of een staking****22.1. De FNV overlegt altijd eerst met ons als zij van plan is te staken**

De FNV doet haar best om ervoor te zorgen dat iedereen het werk goed blijft doen en niemand het werk verstoort. Het doel is altijd om arbeidsonrust te voorkomen. Staken kan alleen in de volgende gevallen.

- Als wij hebben besloten om te fuseren.
- Als wij (een onderdeel van) onze organisatie willen sluiten of besluiten te reorganiseren en als dit grote invloed heeft op de medewerkers. De FNV heeft hier ernstig bezwaar tegen met het oog op het belang van de medewerkers.

**22.2. Bij een staking kan het noodzakelijke werk wel altijd zo goed mogelijk doorgaan**

Wordt er gestaakt? Of is er onrust onder de medewerkers? Dan helpt de FNV zo goed mogelijk mee om ervoor te zorgen dat noodzakelijke werkzaamheden zo goed mogelijk door kunnen gaan.

**Artikel 23. Als wij het niet eens zijn met de FNV**

- Dan lossen we dat zo veel mogelijk samen op.
- Komen wij er samen niet uit? En heeft de ene partij haar mening hierover in een brief laten weten aan de andere partij binnen 2 maanden nadat het meningsverschil ontstond? Dan kunnen wij naar de rechter. Behalve als wij (alsnog) besluiten het conflict samen op te lossen zonder daarbij de rechter in te schakelen. In dat geval geldt het vierde boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.
- Wij kunnen beiden nog wel altijd op ieder moment vragen of de rechter een snelle (voorlopige) beslissing kan nemen, in een kort geding.

**Artikel 24. Als je vakbondswerk doet, kun je hiervoor in bepaalde situaties vrij krijgen**

Ben je lid van de FNV? En ben je bijvoorbeeld uitgenodigd voor een vergadering of congres van de FNV? Dan kun je hiervoor onbetaald verlof krijgen. Dit geldt ook als je deelneemt aan een vakbondscursus van de FNV.

Wij werken ook mee als leden willen overleggen met elkaar en vakbondsinformatie met elkaar willen delen. Wij houden in de gaten dat medewerkers die vakbondslid zijn hiervan geen nadeel ondervinden.

**24.1 Bijwerken van de FNV ledenlijst**

Vraagt de FNV ons dat? Dan werken wij eraan mee om de ledenlijst bij te werken. Dat doen wij maximaal 1 keer per jaar.

**Artikel 25. Wij volgen de AWWN-werkgeversbijdrageregeling**

Leden van de FNV betalen een bijdrage voor de vakbond. Maar de cao is uiteindelijk voor alle medewerkers. Dat betekent dat deze bijdrage ook wordt besteed aan medewerkers die geen vakbondslid zijn. Wij betalen daarom een bijdrage voor elke medewerker die onder de cao valt. Dit doen wij volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling.

**Hoofdstuk 10. Nog even dit****Artikel 26. Voor wie deze cao geldt**

Deze afspraken gelden voor iedereen die bij ons werkt in de functiegroepen 35 tot en met 70. Deze cao geldt niet voor senior staff en stagiairs.

**Artikel 27. Wanneer deze cao geldig is**

Deze cao gaat in op 1 januari 2022 en is geldig tot en met 31 december 2026.

**Artikel 28. Als de overheid wetten of regels verandert**

Verandert de overheid wetten en regels die gaan over lonen, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur? En heeft dit invloed op de afspraken in deze cao? Dan geldt deze cao tijdelijk niet. We overleggen dan zo snel mogelijk en bepalen welke afspraken blijven gelden of welke nieuwe afspraken wij maken. Als dat nodig is, maken we tijdelijke afspraken. Dat doen we totdat we het eens zijn over de nieuwe afspraken.

**Artikel 29. Herschrijving van de CAO tekst.**

De tekst van deze CAO is ingekort en herschreven tot een duidelijk en leesbaar document. Komen we er achter dat sommige artikelen voor medewerker of werkgever niet meer duidelijk zijn? Of dat bepaalde nuances zijn verdwenen? Dan kunnen beide partijen er toe besluiten om tijdens de looptijd in goed overleg artikelen in deze cao te herschrijven.