Onderhandelingsresultaat cao 2027

FremantleMedia Netherlands B.V.

Voorstel ter stemming aan alle medewerkers

Beste collega's,

De cao-commissie, vakbond AVV en de directie van Fremantle hebben een *onderhandelingsresultaat* bereikt over de cao 2027. De cao-commissie bestaat uit [redacted], [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] en [redacted]. Namens AVV onderhandelde [redacted].

In dit document lees je wat er is afgesproken. We hebben het bewust kort en zo duidelijk mogelijk opgeschreven. Achterin vind je een begrippenlijst: daarin leggen we de termen uit die in cao-land vaak als bekend worden verondersteld, zoals *discretionaire ruimte*, *afgeleide CPI* en *protocolafspraak*. Begrippen die in de lijst staan, zijn in de tekst *schuin* gedrukt als ze voor het eerst voorkomen.

Jouw stem telt

De cao-commissie, AVV en de directie vragen alle medewerkers van FremantleMedia Netherlands B.V. om over dit resultaat te stemmen. Pas als een meerderheid vóór stemt, wordt het onderhandelingsresultaat een definitief *akkoord*.

- **De stemming staat open van donderdag 29 oktober 2026, 18.00 uur, tot en met donderdag 5 november 2026, 18.00 uur.**
- Hoe je stemt, staat in de brief van AVV die bij de mail is gevoegd. Daarin vind je ook de link naar de stemming.
- Als de meerderheid vóór stemt, geldt de nieuwe cao vanaf 1 januari 2027.

In het kort

- **Looptijd:** één jaar, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.
- **Salaris:** een collectieve verhoging van 3,3% per 1 januari 2027 voor alle medewerkers, plus een discretionaire ruimte van 0,7% van de loonsom voor individuele verhogingen.
- **Reiskosten:** de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer gaat naar € 0,25 en het maximum van de vaste reiskostenvergoeding van € 250 naar € 275 per maand.
- **Telefoon:** de telefoonregeling wordt samen met de cao-commissie geëvalueerd. Daarbij onderzoekt Fremantle of het fiscaal mogelijk is om collega's in producties in plaats van een eSIM een vergoeding te geven.
- **Pensioen:** per 1 januari 2027 stapt PNO Media over naar het nieuwe pensioenstelsel. De pensioenpremie stijgt en PNO Media heeft bevestigd dat niemand door de overstap op achteruitgaat.
- **Functiehuis en loongebouw:** een protocolafspraak over het nieuwe functiehuis en loongebouw.
- **Medezeggenschap en een moderne cao-tekst:** een concreet plan voor een ondernemingsraad en een leesbare, inclusieve cao-tekst.

Waarom dit resultaat?

De markt waarin Fremantle werkt verandert snel, en met onze visie 2026-2028 hebben we onze koers daar al eerder op aangepast; bij het bepalen van de *loonruimte* hebben partijen daarom gekeken naar de totale kosten van arbeidsvoorwaarden, en niet alleen naar het salaris.

Daar hoort ook de *pensioenpremie* bij. Door de overstap naar het *nieuwe pensioenstelsel* stijgt de totale pensioenpremie. De *werkgeverslasten* voor pensioen stijgen in 2027 naar verwachting met circa 0,8% van de *loonsom*. De hogere premie komt ten goede aan je pensioenopbouw. Samen met de collectieve verhoging en de discretionaire ruimte komt de totale stijging van de arbeidsvoorwaardelijke kosten voor Fremantle uit op circa 4,8%.

Binnen die ruimte is gekozen voor een pakket dat iedereen een collectieve verhoging geeft, ruimte houdt om individuele inzet te belonen en salarissen beter in evenwicht te brengen, en concrete stappen zet op reiskosten en de modernisering van de cao.

Deel 1: cao-afspraken

1. Looptijd

De nieuwe cao loopt één jaar: **van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027**. In de loop van 2027 starten partijen de voorbereiding van de cao 2028, mede op basis van het nieuwe *functiehuis* en *loongebouw* (zie punt 7).

2. Salaris in 2027

Collectieve verhoging

Per 1 januari 2027 gaan alle salarissen omhoog met 3,3%. Volgens de bestaande systematiek uit de cao is de collectieve verhoging gebaseerd op de afgeleide consumentenprijsindex (CPI), met een maximum van 3%. Voor 2027 komt de afgeleide CPI naar verwachting uit op 2,7%. Fremantle legt daar dit jaar bewust 0,6% extra bovenop, om de *koopkracht* van alle medewerkers te ondersteunen. Zo komt de collectieve verhoging voor iedereen uit op 3,3%.

Discretionaire ruimte

Net als in 2026 is er naast de collectieve verhoging een discretionaire ruimte van 0,7% van de totale loonsom. Dit budget is bedoeld voor individuele salarisaanpassingen:

- om buitengewone inzet en prestaties te belonen;
- om bij te dragen aan *gelijke beloning* voor vergelijkbaar werk.

De discretionaire ruimte wordt dus niet gelijk over alle medewerkers verdeeld; daarin verschilt zij van de collectieve verhoging. Leidinggevenden doen een voorstel voor hun team, HR toetst dit en de directie keurt het goed.

Hoe en wanneer: HR informeert leidinggevenden na de stemming over het proces en de planning. De verhoging wordt verwerkt vanaf het salaris van januari 2027. Leidinggevenden informeren medewerkers persoonlijk, pas nadat de directie akkoord is.

3. Reiskostenvergoeding

Per 1 januari 2027 verandert de reiskostenvergoeding op twee punten:

- de *kilometervergoeding* voor woon-werkverkeer gaat van € 0,23 naar **€ 0,25 per kilometer**, het bedrag dat de Belastingdienst onbelast toestaat;
- het maximum van de vaste reiskostenvergoeding gaat van € 250 naar **€ 275 per** maand, bij een fulltime dienstverband.

Omdat de vergoeding onbelast is, levert elke euro ook echt een euro netto op. De vergoeding voor zakelijke kilometers verandert niet en blijft € 0,25 per kilometer. De hoofdlijnen van de regeling worden opgenomen in artikel 16 van de cao, zodat ze niet alleen in een regeling op intranet staan.

4. Pensioen

Per 1 januari 2027 stapt *PNO Media* over naar het nieuwe pensioenstelsel, als gevolg van de Wet toekomst pensioenen. Zoals eerder gecommuniceerd volgt Fremantle voor 2027 de standaardregeling van PNO Media. Met deze overstap stijgt de totale pensioenpremie van 18,8% naar 21,6%. Fremantle betaalt twee derde van de premie en de medewerker een derde. Voor Fremantle komt de stijging in 2027 naar verwachting uit op circa 0,8% van de loonsom. De hogere premie komt ten goede aan je pensioenopbouw. PNO Media heeft bevestigd dat niemand door de overstap op achteruitgaat.

Wat je kunt verwachten:

- rond 1 december 2026 krijg je van PNO Media een voorlopig transitieoverzicht: persoonlijke informatie over wat de overstap voor jouw pensioen betekent;
- rond die tijd wil Fremantle samen met PNO Media een informatiebijeenkomst op kantoor organiseren, waar je uitleg krijgt en vragen kunt stellen;
- in de eerstvolgende HR Update komt dit onderwerp terug, met een verwijzing naar de informatie van PNO Media.

5. Minimum-cao

De cao is een *minimum-cao*. Wat in de cao staat is de ondergrens: in individuele gevallen kunnen gunstigere afspraken worden gemaakt.

6. Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor medewerkers van FremantleMedia Netherlands B.V. (de *werkingssfeer*).

Deel 2: aanvullende afspraken

Deze afspraken worden vastgelegd in een protocol bij de cao.

7. Nieuw functiehuis en loongebouw

Fremantle werkt aan een nieuw functiehuis (een overzicht van alle functies en hun zwaarte) en een bijbehorend loongebouw (de manier waarop salarissen aan functies worden gekoppeld). Partijen spreken af dat AVV en de cao-commissie worden betrokken bij de uitwerking en invoering daarvan. Het voorstel wordt met hen besproken voordat tot invoering wordt besloten.

8. Telefoon

Het huidige telefoonbeleid blijft het uitgangspunt. Daarin is een zakelijke *eSIM* op je eigen telefoon de standaard. Na het overgangsjaar 2026 evalueren Fremantle en de cao-commissie de regeling samen.

Bij de evaluatie onderzoekt Fremantle ook of het fiscaal mogelijk is om collega's in producties die hun eigen telefoon structureel voor het werk gebruiken, in plaats van een eSIM een netto vergoeding van € 20 per maand te geven.

9. Ondernemingsraad

Fremantle heeft nog geen *ondernemingsraad (OR)*. Er wordt gewerkt aan een concreet plan voor de oprichting van een OR, inclusief een formele oproep voor kandidaten. Medewerkers en de cao-commissie worden geïnformeerd over het vervolg.

10. Een leesbare en inclusieve cao-tekst

Een groot deel van de cao-tekst is al wat ouder en sluit niet meer overal aan bij de huidige samenstelling van het personeel en de actuele wetgeving. Partijen zijn het erover eens dat de cao toe is aan modernisering. Fremantle toetst de cao aan de geldende wet- en regelgeving en komt met voorstellen voor tekstuele en redactionele modernisering (een *diversiteitscheck*).

De begrippenlijst achter in dit document is een eerste stap naar een cao die iedereen kan lezen.

Wat gebeurt er na de stemming?

- De uitslag wordt kort na 5 november bekendgemaakt.
- Bij een meerderheid vóór wordt het onderhandelingsresultaat een definitief akkoord. De afspraken gaan in op 1 januari 2027 en worden verwerkt in de cao-tekst.
- De salarisverhoging per 1 januari 2027 zie je terug in je salaris van januari 2027.
- Over de ondernemingsraad en het nieuwe functiehuis en loongebouw volgt in de loop van 2027 meer informatie.

Wat als de meerderheid tegen stemt?

Dan wordt het onderhandelingsresultaat geen akkoord en is er op 1 januari 2027 geen nieuwe cao. Niemand valt daardoor in een gat: de afspraken uit de huidige cao blijven gewoon gelden tot er een nieuwe cao is. Wat er dan niet komt, zijn de nieuwe afspraken uit dit resultaat, zoals de collectieve verhoging per 1 januari, de discretionaire ruimte en de hogere reiskosten- en telefoonvergoeding.

AVV en de cao-commissie peilen in dat geval eerst waarom collega's tegen hebben gestemd, passen hun inzet aan en gaan opnieuw met de directie in gesprek. Daarna volgt een nieuw onderhandelingsresultaat en een nieuwe stemming. Dat kost tijd, meestal enkele weken tot maanden. Of een latere loonsverhoging dan met terugwerkende kracht per 1 januari 2027 geldt, is onderdeel van die nieuwe onderhandelingen.

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2027 staat los van de stemming en gaat in beide gevallen door.

Vragen?

Heb je vragen over dit onderhandelingsresultaat of over het stemmen? Dan kun je terecht bij HR, bij een van de leden van de cao-commissie of bij een van de directieleden.

Reactie van de cao-commissie

"Als cao-commissie zijn we blij met het bereikte akkoord en trots op het mooie resultaat dat we samen hebben behaald. Het is positief dat er opnieuw ruimte is voor een mooie loonstijging en extra aandacht voor beloning. Daarmee spreekt uit dit akkoord waardering voor de inzet van onze collega's en hun bijdrage aan Fremantle. Wij adviseren daarom om vóór dit resultaat te stemmen."

[redacted], [redacted], [redacted], [redacted] en [redacted]

Bijlage: begrippenlijst

In cao-teksten en onderhandelingsbrieven worden veel termen gebruikt die niet voor iedereen vanzelfsprekend zijn. Hieronder leggen we ze uit, in de volgorde waarin je ze in de praktijk tegenkomt: eerst de termen over de cao en het proces, dan over salaris, pensioen en vergoedingen. Waar het helpt, staat er een voorbeeld bij.

Over de cao en het proces

Begrip	Wat betekent het?
Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)	Een afspraak tussen een werkgever en een vakbond over de arbeidsvoorwaarden van een groep medewerkers: salaris, verlof, vergoedingen, werktijden. De cao geldt voor iedereen die eronder valt, naast je eigen arbeidsovereenkomst. Jouw arbeidsovereenkomst mag niet ongunstiger zijn dan de cao.
Cao-partijen	De partijen die de cao afsluiten en ondertekenen: FremantleMedia Netherlands B.V. als werkgever en AVV als vakbond. De cao-commissie onderhandelt mee namens de medewerkers.
AVV (Alternatief voor Vakbond)	De vakbond waarmee Fremantle de cao afsluit. AVV werkt anders dan de traditionele vakbonden: zij legt het onderhandelingsresultaat voor aan *alle* medewerkers, niet alleen aan leden, en organiseert de stemming. Valérie Rijckmans is de bestuurder van AVV die namens de medewerkers onderhandelt.
Cao-commissie	Een groep collega's die namens alle medewerkers meepraat en meeonderhandelt over de cao. Zij verzamelen signalen van collega's, bepalen samen met AVV de inzet en zitten aan tafel bij de onderhandelingen. Dit jaar: Antwan Broenland, Nienke Corbeek, Tessa van Groeningen, Aukje Meijer en Marcel Rijnierse.
Onderhandelingsresultaat	Het pakket afspraken waarover de onderhandelaars het eens zijn geworden. Het is bewust nog geen "akkoord": dat wordt het pas als een meerderheid van de medewerkers vóór stemt. Tot die tijd is het een voorstel.
Akkoord	Het onderhandelingsresultaat nadat de medewerkers ermee hebben ingestemd. Vanaf dat moment zijn de afspraken definitief en worden ze in de cao-tekst verwerkt.
Stemming en stemadvies	Alle medewerkers van FremantleMedia Netherlands B.V. mogen stemmen over het onderhandelingsresultaat, ook als zij geen lid zijn van AVV. Een meerderheid van de uitgebrachte stemmen beslist. Een *stemadvies* is de aanbeveling van de cao-commissie (en AVV) om vóór of tegen te stemmen.

Begrip	Wat betekent het?
Looptijd	De periode waarin de cao geldt. Deze cao loopt van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027. Daarna wordt opnieuw onderhandeld. Tot er een nieuwe cao is, blijven de afspraken uit de oude cao gewoon gelden.
Protocolafspraak	Een afspraak in de cao over iets wat partijen tijdens de looptijd nog gaan doen, onderzoeken of uitwerken, bijvoorbeeld het ontwikkelen van een nieuw functiehuis of het oprichten van een ondernemingsraad. Het is dus een afspraak over een *proces*, niet over een concrete arbeidsvoorwaarde die je direct op je loonstrook ziet.
Werkingssfeer	Beschrijft voor wie de cao geldt. Hier: medewerkers in dienst van FremantleMedia Netherlands B.V.
Minimum-cao	Een cao waarvan de werkgever alleen mag afwijken in het *voordeel* van de medewerker. Wat in de cao staat is de ondergrens: in een individuele arbeidsovereenkomst mag meer worden afgesproken, maar niet minder. De tegenhanger is een standaard-cao, waarvan helemaal niet mag worden afgeweken, ook niet naar boven.
Ondernemingsraad (OR) en medezeggenschap	Een OR is een door de medewerkers gekozen vertegenwoordiging die wettelijk recht heeft op informatie van de werkgever en op advies of instemming bij belangrijke besluiten (bijvoorbeeld een reorganisatie of een nieuwe beoordelingsregeling). Fremantle heeft nog geen OR; daar komt een plan voor. *Medezeggenschap* is de verzamelterm voor alle manieren waarop medewerkers invloed hebben op het beleid.
Harmonisatie	Verschillende regelingen gelijktrekken, zodat voor alle afdelingen en producties dezelfde afspraken gelden. Bijvoorbeeld één telefoonregeling in plaats van verschillende regelingen per afdeling.
Diversiteitscheck en modernisering	Een controle van de hele cao-tekst op taalgebruik en bepalingen die niet meer passen bij de huidige medewerkers of de huidige wetgeving. Denk aan “hij” en “zijn” waar het om iedereen gaat, verlofregels die uitgaan van het huwelijk, of een verwijzing naar militaire dienst.

Over salaris en loonruimte

Begrip	Wat betekent het?
Loonsom	Het totaal van alle brutosalarissen bij elkaar. Percentages in de cao, zoals de discretionaire ruimte, worden berekend over de loonsom. Voorbeeld: bij een loonsom van € 10 miljoen is 0,7% een bedrag van € 70.000 dat over individuele verhogingen kan worden verdeeld.
Loonruimte	Het totale percentage dat in een jaar beschikbaar is voor salarisverhogingen: de collectieve verhoging en de discretionaire ruimte samen. In 2026 was de loonruimte 4,1%; voor 2027 is dat 4,0%.
Arbeidsvoorwaardelijke ruimte (totale kostenstijging)	Breder dan de loonruimte: alles wat de werkgever in een jaar *extra* kwijt is aan arbeidsvoorwaarden, dus ook bijvoorbeeld een hogere pensioenpremie of een hogere reiskostenvergoeding. De werkgever rekent in de onderhandelingen met dit totaal, omdat al die kosten uit hetzelfde budget komen. In 2026 was de arbeidsvoorwaardelijke ruimte 4,1%; de pensioenpremie bleef toen gelijk. In 2027 is die circa 4,8%, door de hogere pensioenpremie.

Begrip	Wat betekent het?
Collectieve loonsverhoging	Een verhoging die voor alle medewerkers geldt, met hetzelfde percentage en op dezelfde datum.
Discretionair, discretionaire ruimte, discretionaire bevoegdheid	"Discretionair" betekent: naar eigen inzicht, binnen afgesproken kaders. Een *discretionaire bevoegdheid* is de bevoegdheid om zelf een afweging te maken, zonder dat de uitkomst vooraf vastligt. De *discretionaire ruimte* in de cao is een budget (een percentage van de loonsom) dat leidinggevenden mogen gebruiken voor individuele salarisverhogingen: om buitengewone inzet te belonen of om een salaris dat achterloopt bij te trekken. Niet iedereen krijgt er iets van; daarin verschilt het van de collectieve verhoging. De leidinggevende doet een voorstel, HR toetst en de directie beslist.
CPI (consumentenprijsindex)	Het cijfer van het CBS dat laat zien hoeveel duurder het leven is geworden: de gemiddelde prijsstijging van boodschappen, energie, huur, vervoer, enzovoort. Een CPI van 3,3% betekent dat je voor dezelfde dingen gemiddeld 3,3% meer betaalt dan een jaar eerder. De CPI is de maat waarmee *inflatie* wordt gemeten.
Afgeleide CPI	De CPI zonder het effect van belastingmaatregelen van de overheid, zoals een hogere btw of accijns. Veel cao's, ook die van Fremantle, gebruiken de afgeleide CPI als basis voor de jaarlijkse verhoging. Over 2023, 2024 en 2025 was de afgeleide CPI 3,0%, 2,4% en 2,9%. Voor de verhoging per 1 januari 2027 komt de afgeleide CPI naar verwachting uit op 2,7%.
Koopkracht en koopkrachtbehoud	Koopkracht is wat je met je salaris kunt kopen. Stijgen de prijzen harder dan je salaris, dan daalt je koopkracht, ook al krijg je meer euro's. *Koopkrachtbehoud* betekent dat je salaris minstens even hard stijgt als de prijzen.
Equal pay (gelijke beloning)	Het uitgangspunt dat mensen voor gelijk werk gelijk worden betaald, ongeacht bijvoorbeeld geslacht. Dit is wettelijk verplicht, en Europese regels over loontransparantie vragen van werkgevers steeds meer openheid over hoe salarissen tot stand komen.
Functiehuis	Een overzicht van alle functies binnen het bedrijf, met per functie een beschrijving en een weging van de zwaarte (de "functiewaardering"). Het functiehuis bepaalt welke functies vergelijkbaar zijn.
Loongebouw (salarishuis)	De manier waarop salarissen worden gekoppeld aan de functies uit het functiehuis: welk salaris bij welke functie past en hoe je daarin kunt groeien. Fremantle werkt aan een nieuw functiehuis en loongebouw; hoe dat eruit komt te zien, wordt nog uitgewerkt.
Werkgeverslasten	De kosten die een werkgever boven op het brutosalaris betaalt, zoals het werkgeversdeel van de pensioenpremie en de sociale premies. Je ziet ze niet op je loonstrook, maar ze horen wel bij de kosten van jouw arbeidsvoorwaarden.

Over pensioen

Begrip	Wat betekent het?
Nieuw pensioenstelsel (Wet toekomst pensioenen)	Nieuwe wettelijke regels voor pensioen in Nederland. Alle pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 zijn overgestapt. In het nieuwe stelsel bouwt iedereen pensioen op in een persoonlijk pensioenvermogen; wat je later krijgt hangt directer af van de ingelegde premie en het behaalde rendement. PNO Media, het pensioenfonds van Fremantle, stapt over per 1 januari 2027.

Begrip	Wat betekent het?
PNO Media	Het pensioenfonds voor de media- en creatieve sector, waar Fremantle bij is aangesloten. PNO Media beheert de pensioenregeling en informeert medewerkers persoonlijk over de overstap.
Pensioenpremie en werkgeverspremie	Het bedrag dat maandelijks voor je pensioen wordt ingelegd. Twee derde daarvan betaalt de werkgever (de *werkgeverspremie*), een derde wordt ingehouden op je salaris. In 2027 stijgt de totale premie van 18,8% naar 21,6%; het werkgeversdeel stijgt naar verwachting met circa 0,8% van de loonsom.

Over vergoedingen en regelingen

Begrip	Wat betekent het?
Bruto en netto	Bruto is het bedrag vóór belasting en premies; netto is wat je op je rekening krijgt. Een *nettovergoeding*, zoals de reiskostenvergoeding, levert dus elke euro ook echt een euro op.
Reiskostenvergoeding: kilometervergoeding en vaste vergoeding	Een vergoeding voor woon-werkverkeer. De *kilometervergoeding* is het bedrag per gereden kilometer (vanaf 2027: € 0,25). De *vaste reiskostenvergoeding* is het maandbedrag dat daaruit volgt op basis van je reisafstand en het aantal reisdagen, met een maximum (vanaf 2027: € 275 per maand bij een fulltime dienstverband).
Onbelaste vergoeding	Een vergoeding waarover geen belasting hoeft te worden betaald. De Belastingdienst bepaalt het maximum; voor reiskosten is dat momenteel € 0,25 per kilometer.
Werkkostenregeling (WKR) en vrije ruimte	De belastingregels voor vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers. Een werkgever mag een beperkt percentage van de loonsom (de *vrije ruimte*) onbelast aan medewerkers geven, bijvoorbeeld als kerstgeschenk. Is de vrije ruimte op, dan betaalt de werkgever over alles wat daarboven komt 80% belasting (eindheffing). Fremantle benut de vrije ruimte al volledig. Daarom staat bij sommige afspraken “mits fiscaal uitvoerbaar”.
Fiscaal uitvoerbaar	Dat een afspraak binnen de belastingregels past, zonder dat werkgever of medewerker er onverwacht belasting over moet betalen.
Telefoonregeling en zakelijke eSIM	De afspraken over het gebruik van je telefoon voor het werk. Een *eSIM* is een digitale simkaart: daarmee kun je op je eigen toestel een tweede, zakelijk nummer gebruiken zonder een tweede telefoon.