

The image shows a large, modern museum hall with a curved wall of digital screens. People are interacting with the exhibits, some sitting on small stools. The ceiling is high with exposed structural elements and lighting. The overall atmosphere is bright and futuristic.

CAO

voor Beeld & Geluid

1 januari 2025 - 31 december 2027



Waarde collega's,

Met heel veel plezier brengen wij jullie onze vernieuwde cao! Fris vormgegeven, met kleur, beeld én vooral duidelijke taal. Geen lange lappen gortdroge tekst, maar een heldere leesbare versie waar je makkelijk je weg in vindt.

We wilden een cao die past bij wie we zijn als organisatie. Die recht doet aan Beeld & Geluid als huis om te werken. En waar al onze kernwaarden **voorstrevend**, **verrassend**, **veelkleurig**, **verbeeldend**, **verbindend** en **betrouwbaar** terug te vinden zijn. Met oog voor iedereen. Want of je hier nu net bent begonnen of al jaren een gewaardeerde bijdrage levert: je moet snel en helder kunnen zien waar je op kunt rekenen en wat we belangrijk vinden in hoe we samenwerken.

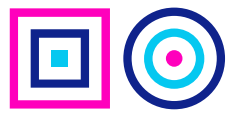
Bij Beeld & Geluid willen we een fijne en inspirerende werkplek zijn. Een plaats waar je kunt groeien, waar

jouw ideeën welkom zijn en waar werkplezier net zo belangrijk is als professionaliteit, **veelkleurigheid** en **voorstrevend**. In deze cao, samen met onze bedrijfsregelingen op [B&G-Connect](#), zie je onze visie terug: ruimte voor ontwikkeling, aandacht voor welzijn en duurzame inzetbaarheid, diversiteit en inclusie als kracht en de drive om samen te blijven vernieuwen in een veranderende mediawereld.

Met trots presenteer ik deze nieuwe cao: het resultaat is **betrouwbaar** en op een positieve manier **verrassend**. Een document dat niet alleen regels vastlegt in letters, maar ook op een **verbindende** manier **verbeeldt** waar we als organisatie voor staan.

Grootse groet, Eppo





Deze **6 kernwaarden** vormen het hart van Beeld & Geluid. Zij benadrukken waar wij voor staan en wat we waar willen maken in de dagelijkse praktijk. Ze geven richting aan het gedrag en de competenties die we in onze organisatie willen versterken.

Verbindend

Beeld & Geluid bouwt, samen met partners, aan het Nederlands mediageheugen. Het beschikken over inlevingsvermogen is hierbij essentieel. We maken nieuwe verbindingen tussen mensen, verhalen en organisaties.

Competentie empathie: het vermogen om je in te leven, aan te voelen wat anderen nodig hebben en open, tactvol en respectvol te reageren.

Veelkleurig

Het kleurige gebouw van Beeld & Geluid verwijst naar onze rijke en gevarieerde collectie die verhalen uit de Nederlandse media-geschiedenis bevat. Deze verhalen worden vanuit verschillende perspectieven belicht, rekening houdende met de verschillende culturele, religieuze en sociaal-maatschappelijke waarden.

Competentie diversiteit: het vermogen om samen te werken met mensen met verschillende achtergronden en overtuigingen, en de kracht van die verschillen te waarderen en te benutten.

Verrassend

Beeld & Geluid verrast en inspireert publiek, partners en zichzelf met constant nieuwe en onverwachte creatieve producten, programma's, diensten en inzichten.

Competentie creatief denken: het vermogen om nieuwe ideeën te bedenken, verrassende invalshoeken te vinden en deze te vertalen naar bruikbare oplossingen.

Verbeeldend

Beeld & Geluid schept ruimte voor verbeelding en stimuleert nieuwe verhalen, zowel binnen als buiten de organisatie. Fantasie en creativiteit zorgen ervoor dat vanuit ons historisch erfgoed verbindingen worden geslagen met het heden.

Competentie verbeeldingskracht: het vermogen om verhalen, ideeën en concepten tot leven te brengen en ze op een creatieve manier om te zetten in beeld, vorm of ervaring.

Betrouwbaar

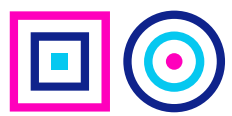
Beeld & Geluid opereert als onafhankelijk knooppunt in het Nederlandse medialandschap waar het Nederlands media-erfgoed duurzaam bewaard wordt en in veilige handen is. We duiden de ontwikkelingen in het medialandschap en betrekken hier vanuit vele perspectieven externe deskundigheid bij.

Competentie integer: het vermogen om zorgvuldig, eerlijk en transparant te handelen en duidelijk uit te leggen waarom je bepaalde keuzes maakt.

Vooruitstrevend

Beeld & Geluid is voortdurend bezig zichzelf te ontwikkelen en te verbeteren. Dat geldt voor het beheer en behoud van onze collecties, de museale presentaties, de educatieve diensten, de kennisontwikkeling, de relatie met publiek en partners.

Competentie innovatief: het vermogen om nieuwsgierig te blijven, kansen te zien en deze te benutten voor vernieuwende producten, diensten of manieren van werken.



INHOUDSOPGAVE

1

DEZE CAO

5

Voor wie is de cao bedoeld (en voor wie niet)? En wat zijn de spelregels? Je leest hier de basis: looptijd, parttime, bruto of netto bedragen en hoe de cao werkt.

2

TIJD

7

Alles over werktijden, thuiswerken, flexibel werken, overwerk, feestdagen, vakantie en verlof. Hoe zit het met ATV, beschikbaarheidsdiensten en als je voor iemand moet zorgen? En mag je onder werktijd een bezoek aan de huisarts afleggen?

3

WAARDERING

16

Wat verdien je, wanneer krijg je een verhoging en hoe werkt een promotie of demotie? Hier lees je over salarisschalen, toeslagen en afbouwregelingen.

4

CAFETARIASYSTEEM

24

Wil je sparen voor een sabbatical, een nieuwe fiets, een laptop of eerder met pensioen? Dit hoofdstuk legt uit hoe je je spaaruren inzet voor wat jij belangrijk vindt.

5

DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT

29

Ziek, regels rondom verzuim, passende werkzaamheden. Hier lees je hoe Beeld & Geluid je ondersteunt bij gezondheid en reïntegratie.

6

PENSIOEN

33

Je pensioenregeling in een notendop. Wat wordt er geregeld en hoe zit het met premie en opbouw?

7

CONTRACTUEEL

35

De afspraken rond je contract, geheimhouding, nevenwerk, intellectueel eigendom en wat je rechten en plichten zijn als werknemer.

8

VAKBONDS-FACILITEITEN

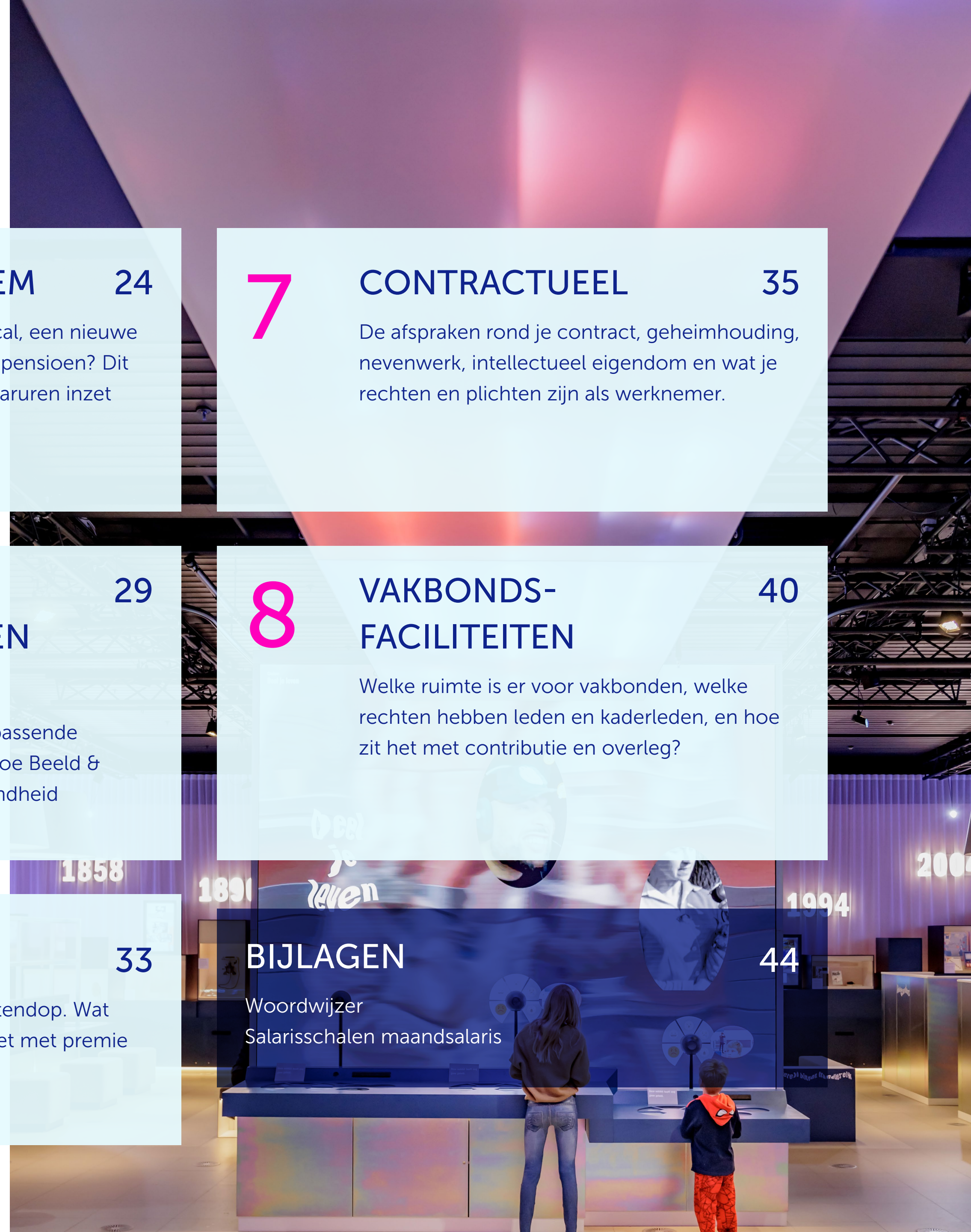
40

Welke ruimte is er voor vakbonden, welke rechten hebben leden en kaderleden, en hoe zit het met contributie en overleg?

BIJLAGEN

44

Woordwijzer
Salarisschalen maandsalaris





1. DEZE CAO

→ DEZE CAO GELDT VOOR JOU ALS ...

→ DE CAO

→ PARTTIME

→ BRUTO BEDRAGEN

Bron: Naar Vernieuwing Der Samenleving (Propagandafilm CNV 1947)



Een nieuwe cao in een nieuw jasje,
geldig tot 1 januari 2028

DEZE CAO GELDT VOOR JOU ALS ...

- je als werknemer een arbeidsovereenkomst hebt met het Nederlands instituut voor Beeld & Geluid en
- jouw functie is ingedeeld in de salarisschalen 1 t/m 15 (zie bijlagen) volgens ons functiewaarderingssysteem FUWASYS.

De cao geldt niet voor jou als je een vakantiekraft of stagiair bent.

Je vindt de cao op [B&G Connect](#). Je kunt daar ook lezen wat de laatste wijzigingen zijn.

DE CAO

De werkgever, het Nederlands Instituut voor Beeld & Geluid, sluit deze cao met de vakbond FNV Media en Cultuur.

Deze cao loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. De cao eindigt van rechtswege op 31 december 2027. Er is geen opzegging nodig.

Dit is een minimum cao. Dat betekent dat de werkgever van de cao mag afwijken, maar alleen als dat voor jou gunstiger is.

PARTTIME

Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van 40 uur per week. Als je parttime werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat.

Voorbeeld

Je hebt een arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week. Je parttimepercentage is dan 24:40 = 60%. Je hebt dan recht op 60% van het fulltime aantal vakantie-uren.

BRUTO BEDRAGEN

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.



2. TIJD

→ ARBEIDSDUUR

→ WERKTIJDEN

→ THUISWERKEN

→ FLEXIBEL WERKEN / PLUS- OF MINUREN

→ FEESTDAGEN

→ ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV)

→ OVERWERK

→ WERKEN BUITEN DE BASIS WERKTIJDEN

→ BESCHIKBAARHEIDSDIENST

→ VAKANTIE

→ VAKANTIE EN EINDE DIENSTVERBAND

→ ONBETAALD VERLOF

→ ARBEID EN ZORG

→ BIJZONDER VERLOF



Jouw tijd, slim ingedeeld.
Van werktijden tot feestdagen en verlof: zo zorgen we voor balans tussen werk en privé.

ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur voor een fulltimer is gemiddeld 40 uur per week.

WERKTIJDEN

De basis werktijden zijn op maandag tot en met zondag van 07.00 tot 22.00 uur (dagvenster).

Door de aard van de bedrijfsvoering kan jouw werktijd buiten het dagvenster vallen: op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Als je langer dan 5,5 uur aaneengesloten werkt, heb je recht op pauze. In bijzondere gevallen heb je geen of een kortere pauze. Dit kan alleen als de voortgang van het werk noodzakelijk is.

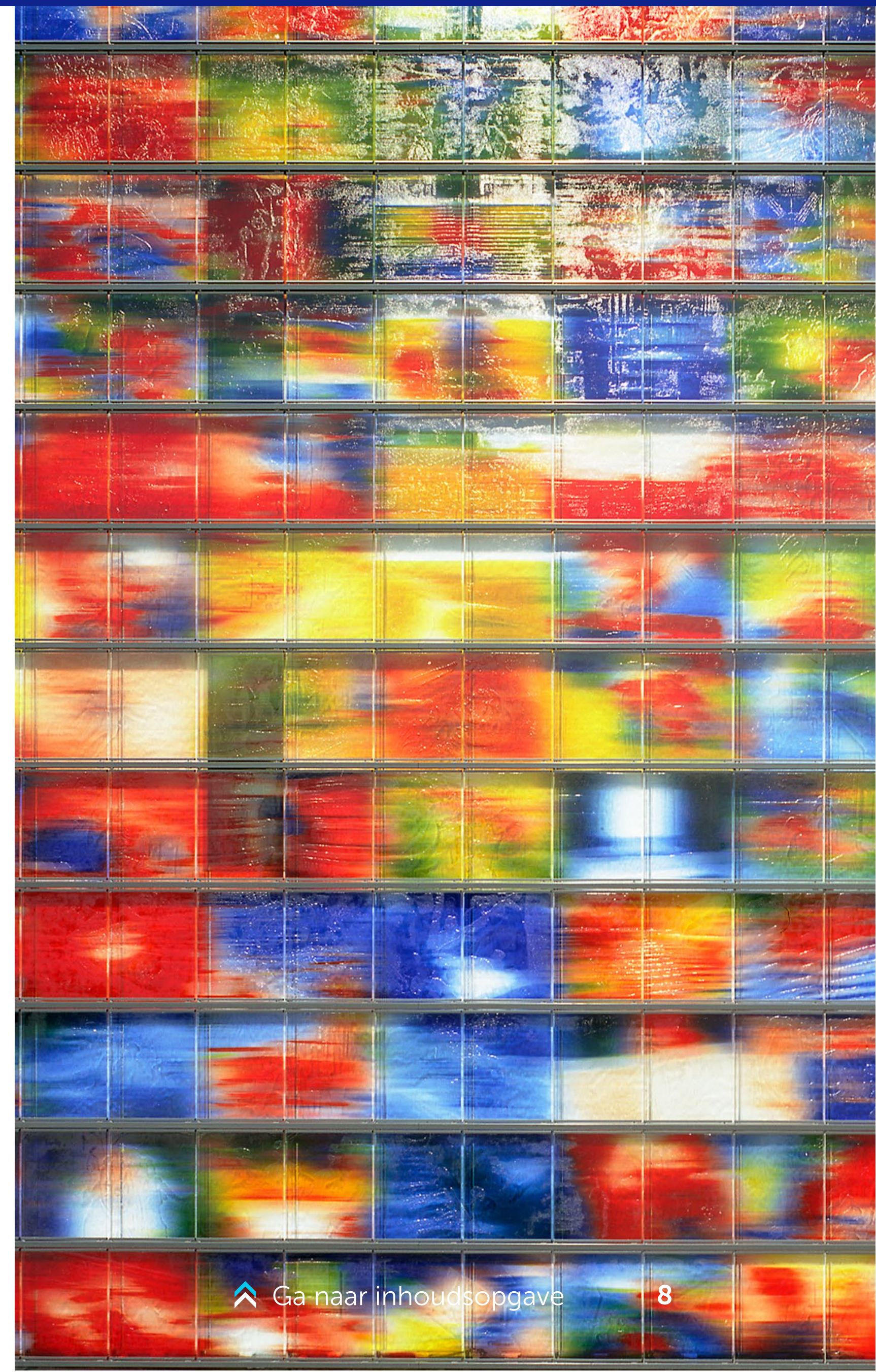
Je werktijden spreek je af met je leidinggevende.

THUISWERKEN

Als je werk het toelaat, kun je ook thuiswerken: dit gebeurt in overleg met je leidinggevende. Geef dan wel in je agenda aan of je thuis of op kantoor aan het werk bent.

FLEXIBEL WERKEN / PLUS-OF MINUREN

Je kunt – als je werk het toelaat – flexibel je uren indelen. Werk je een keer wat langer om iets af te maken? Dan bouw je plusuren op die je later weer kunt opnemen. Wil je juist een keer eerder weg? Dan haal je die uren op een ander moment weer in. Zorg er wel voor dat je niet meer dan 10 uur in de plus staat en dat je collega's en leidinggevende weten of je aan het werk bent..





FEESTDAGEN

Feestdagen zijn:

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en eerste en tweede kerstdag.

Je bent op feestdagen doorbetaald vrij, tenzij dit door de noodzakelijke voortgang van het werk niet kan. Als je ziek bent op een feestdag, dan krijg je geen vervangend vrijaf.

Je kunt één of meer van deze feestdagen inzetten en ruilen voor een andere betaalde feestdag of gedenkdag die bij jouw persoonlijke overtuiging passen. Dit gaat altijd in overleg met je leidinggevende. Het maximum is het aantal feestdagen in de cao dat in dat jaar op een maandag t/m vrijdag valt.

ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV)

Opbouw ATV

Je bouwt per kalenderjaar maximaal 192 uur ATV op.

Je ontvangt bij de start van het kalenderjaar de opgave van de door jou maximaal op te bouwen ATV.

Als je niet werkt door arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof, dan gaat er van dit maximum per dag 0,8 uur ATV af (en per uur 0,1 uur ATV).

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar bouw je de ATV-uren naar rato op.

Opnemen ATV

Beeld & Geluid kan de helft van de ATV vaststellen (werkgevers-ATV). De andere helft van de door jou opgebouwde ATV kun je zelf besteden (medewerkers-ATV). Aan het begin van het kalenderjaar maak je je keuze voor dat kalenderjaar.

Als je niet kiest, geldt de standaardregeling: je geniet alle ATV in het kalenderjaar dat je de ATV opbouwt. Dit doe je

zoveel mogelijk gespreid over het jaar en in overleg met je leidinggevende.

Als je ziek bent op een ingeplande tijd voor tijd-dag, dan neem je je tijd voor tijd op een ander moment. Dit geldt niet voor een ATV-dag, dan krijg je geen vervangend vrijaf.

Heb je ATV-uren aan het einde van het kalenderjaar over?

- de resterende ATV die je niet hebt opgenomen, vervalt.
- de ATV die je wel had aangevraagd, maar niet kon opnemen om bedrijfstechnische redenen, ontvang je bij je spaartegoed.

Als je meer ATV gebruikt dan je in dat kalenderjaar opbouwt, verreken Beeld & Geluid dit.



OVERWERK

Overwerk is als je in opdracht van Beeld & Geluid meer uren werkt - in een periode van vier weken - dan de arbeidsduur volgens het voor jou geldende rooster.

Voor overwerk ontvang je een vergoeding. Je hebt in overleg met je leidinggevende de keuze tussen:

- 100% compensatie in tijd en 50% in geld
- 150% compensatie in geld.

Als jouw functie in schaal 10 of hoger is ingedeeld, ontvang je geen vergoeding voor overwerk.

Als je ziek bent op een ingeplande compensatiedag, dan komt de dag niet te vervallen en kun je de uren op een ander moment opnemen.

Je ontvangt geen vergoeding voor overwerk als je

- zelf je arbeidstijden mag kiezen, of
- een leidinggevende functie hebt en namens Beeld & Geluid de werktijden vaststelt, of
- je in salarisgroep 10 of hoger zit.

WERKEN BUITEN DE BASIS WERKTIJDEN

Het kan zijn dat je moet werken buiten de basis werktijden op maandag tot en met zondag van 07.00 tot 22.00 uur. Dit gebeurt alleen als het voor de noodzakelijke voortgang van het werk nodig is.

Als je in opdracht van Beeld & Geluid buiten het dagvenster werkt, ontvang je over deze tijd een toeslag. De toeslag is afhankelijk van het tijdstip en de gewerkte tijd. De gewerkte uren worden per dag op een half uur naar boven en beneden afgerond. De toeslag per uur is een percentage van het uurloon:

Tijdstip	Toeslag
Maandag t/m zondag tussen 22.00 en 7.00	40%
Feestdagen	50%

Als je

- 10 jaar of korter voor je AOW-leeftijd zit, of
- zorgtaken hebt

dan hoef je op deze uren tussen 22.00 en 7.00 uur niet te werken. Je moet dit dan schriftelijk laten weten aan je leidinggevende.

Je ontvangt geen vergoeding voor werken buiten de basistijden als je

- zelf je arbeidstijden mag kiezen, of
- een leidinggevende functie hebt en namens Beeld & Geluid de werktijden vaststelt, of
- je in salarisgroep 10 of hoger zit.



// Samenwerken in teams geeft mij energie – mensen motiveren en enthousiasmeren om samen mooie resultaten te behalen, dáár doe ik het voor. //

- Natalie Meijers
Mediamanager Vereeuwigen





BESCHIKBAARHEIDSDIENST

Beschikbaarheidsdienst is als je in opdracht van Beeld & Geluid buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan, bijvoorbeeld bij een storing.

Als je beschikbaarheidsdienst hebt, dan zorg je dat je niet te ver van Beeld & Geluid af bent. Je reistijd is dan maximaal je normale woon-werkafstand.

Beeld & Geluid kan jou niet inroosteren op vastgestelde vakantiedagen, ATV-dagen of compensatiedagen voor overwerk.

Een beschikbaarheidsdienst is geen arbeidstijd.

Bij de beschikbaarheidsdienst ontvang je een vergoeding/toeslag: € 4,53 per uur. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de collectieve loonsverhoging en wordt als volgt verhoogd gedurende de looptijd van de cao:

- per 1 juli 2025 € 4,73
- per 1 juli 2026 € 4,89
- per 1 juli 2027 € 5,03

Je ontvangt minimaal een vergoeding van twee uur per beschikbaarheidsdienst. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan.

Als Beeld & Geluid je tijdens de beschikbaarheidsdienst oproept om te werken, ontvang je voor de gewerkte uren plus een extra uur (reistijd), je uurloon plus een toeslag van 50%. Je ontvangt voor de reiskosten bij de opkomst de vergoeding volgens [de regeling binnenlandse en buitenlandse dienstreizen](#).





VAKANTIE

Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 4 x je wekelijkse contractduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren en daarnaast 1 x je wekelijkse contractduur aan bovenwettelijke vakantie-uren. Als je 40 uur werkt, bouw je 200 vakantie-uren op.

Overgangsregelingen opbouw extra vakantie-uren

Als je op 31 december 2010 in dienst was bij Beeld & Geluid en extra vakantiedagenopbouw had vanwege je leeftijd dan houd je het aantal uur dat destijds is opgebouwd.

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato.

Je maakt samen met je leidinggevende jaarlijks afspraken over de periode waarin jij vakantie opneemt. Je leidinggevende stelt de vakantie vast volgens jouw wensen,

tenzij dit niet mogelijk is door de noodzakelijke voortgang van het werk. Er moet dan wel een gewichtige reden zijn.

Jouw vakantie-uren vervallen of verjaren volgens [de wet](#).

Wettelijke vakantie-uren die je niet opneemt vervallen 6 maanden na het einde van het kalenderjaar waarin je ze opbouwt. Bovenwettelijke vakantie-uren die je niet opneemt vervallen 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin je ze opbouwt. ATV-uren die je niet opneemt vervallen aan het einde van het kalenderjaar waarin je ze opbouwt.

Krijg je je uren niet op? Je kunt ook een deel van je verlofuren vóór 1 juli storten in het cafetariasysteem. Meer informatie hierover vind je in hoofdstuk 4

Als je wettelijke vakantie-uren overhoudt aan het einde van het kalenderjaar, dan maak je met je leidinggevende afspraken zodat je deze dagen de eerste 6 maanden van het volgende kalenderjaar op kunt nemen.

Je kunt je vakantie-uren niet verkopen. Wat wél kan, is je vakantie-uren gebruiken als bron in het cafetariasysteem.

Soort verlof	Aantal verlofuren bij 40 uur werken	Vervalt
Wettelijke vakantie-uren (In de wet geregeld: het minimum aantal uren waar je recht op hebt)	160	per 1 juli van het volgende jaar
Bovenwettelijke vakantie-uren (niet in de wet geregeld: het aantal extra vakantie-uren)	40	na 5 jaar
ATV-uren (niet in de wet geregeld: extra uren die je kunt opbouwen en opnemen)	192	eind van het jaar



VAKANTIE EN EINDE DIENSTVERBAND

Als je dienstverband eindigt krijg je de vakantie-uren die je nog over hebt uitbetaald. Als je meer dagen hebt opgenomen dan je had opgebouwd, verrekent Beeld & Geluid dit met je salaris en / of de eindafrekening.

ONBETAALD VERLOF

Je kunt in overleg met je leidinggevende onbetaald verlof opnemen. Je leidinggevende kan dit weigeren als het werk het niet toelaat. Je kunt op eigen kosten je pensioenopbouw voortzetten. Je betaalt dan zowel het werknemersdeel als het werkgeversdeel van de premie.

ARBEID EN ZORG

Je kunt voor zorgtaken in de privésfeer gebruikmaken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in [de wet Arbeid en Zorg](#) .

Deze soorten verlof zijn: calamiteitenverlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof, betaald en onbetaald ouderschapsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. Je maakt met je leidinggevende afspraken over:

- de duur van je afwezigheid,
- of je afwezigheid voor de volledige of een deel van je werktijd geldt en
- de manier waarop de werktijd wordt verrekend.



Bron: Polygoon Hollands Nieuws uit 1923



BIJZONDER VERLOF

Je hebt recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel hiernaast. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat de gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof nodig hebt onder werktijd valt en je erbij bent.

De tabel geldt voor parttimers niet naar rato, maar je hebt als parttimer dus recht op de volledige tijd uit de tabel.

Gebeurtenis	Duur
Als je in ondertrouw gaat	1 dag
Je huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
Je 25-, 40- of 50-jarig huwelijk, geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van een: kind (ook stiefkind, pleegkind of geadopteerd kind) broer of zus ouder (ook stiefouder, schoonouder of pleegouder)	1 dag of dienst
25-, 40- of 50- jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van je: Grootouder, ouder (ook stiefouder, schoonouder of pleegouder)	1 dag of dienst
Jouw 25-, 40- of 50-jarig dienstverband	1 dag of dienst
Jouw verhuizing	1 dag, maximaal 2 x per kalenderjaar
Bezoek aan een arts, tandarts of medisch specialist als dit niet in je vrije tijd kan	de benodigde tijd
Wettelijke verplichtingen buiten jouw schuld	de benodigde tijd, doorbetaald onder aftrek van vergoedingen van derden



3. WAARDERING

→ INDELING VAN JE FUNCTIE

→ PERIODIEKE/INDIVIDUELE
SALARISVERHOGING

→ COLLECTIEVE SALARISVERHOGING EN
EENMALIGE UITKERING

→ WML SCHALEN

→ WAARNEMING

→ PROJECTTOESLAG

→ ALS JE BOVEN JOUW SCHAAL
VERDIENT

→ PROMOTIE

→ HOGERE INDELING

→ DEMOTIE

→ VAKANTIETOESLAG

→ AFBOWWREGELING LANGDURIGE
TOESLAGEN

→ SOCIALE OF MEDISCHE INDICATIE

→ OVERLIJDENSUITKERING

Bron: Naar Vernieuwing Der Samenleving (Propagandafilm CNV 1947)



Wat je verdient, wanneer je groeit en hoe we jouw inzet waarderen

INDELING VAN JE FUNCTIE

Beeld & Geluid deelt jouw functie in één van de functiegroepen met de bijbehorende salarisschaal in. Dit gebeurt op basis van het functiewaarderingssysteem Fuwasys. Je ontvangt een omschrijving van je functieprofiel en de indeling in de salarisschaal.

Je wordt ingedeeld in de schaal die bij je functie hoort. Als je in dienst komt en al ervaring hebt, kan Beeld & Geluid je in een hogere regel inschalen.

Als je nog niet de vaardigheden of ervaring hebt die voor de functie nodig zijn, kan Beeld & Geluid je eerst maximaal 2 salarisschalen lager indelen. Als je na een periode wel voldoet aan de functie-eisen, deelt Beeld & Geluid jou in de schaal in die bij de functie hoort.

PERIODIEKE/INDIVIDUELE SALARISVERHOGING

Elk jaar in januari kan je salaris stijgen, afhankelijk van je beoordeling:

Ster(ren)	Beoordeling
	onvoldoende functioneren - geen verhoging
	te ontwikkelen - 1 regel hoger
	normaal tot goed - 2 regels hoger
	levert uitzonderlijke prestaties - 3 regels hoger

Voorwaarden zijn dat je:

- 6 maanden of langer in dienst bent, of
- 6 maanden of langer in je nieuwe hogere functie werkt, en
- je nog niet op het schaalmaximum zit.

Als je het maximum van je schaal hebt bereikt, kun je bij blijvend excellent functioneren doorgroeien in extra stappen.

Als je op 1 januari langer dan 5 maanden arbeidsongeschikt bent, krijg je geen individuele verhoging. Zodra je weer aan het werk gaat, ontvang je na 3 maanden een beoordeling. De individuele verhoging ontvang je dan uiterlijk op de eerste van de vierde maand nadat je weer begonnen bent. Als er geen beoordeling is geweest, krijg je automatisch een verhoging van 2 regels.

COLLECTIEVE SALARISVERHOGING EN EENMALIGE UITKERING

De verhoging van de schaalsalarissen en feitelijke salarissen is:

- 4,5% per 1 juli 2025
- 3,5% per 1 juli 2026
- 3,0% per 1 juli 2027

Daarnaast wordt een eenmalige uitkering verstrekt in:

- mei 2025 € 500,- bruto bij fulltime dienstverband
- mei 2027 € 500,- bruto bij fulltime dienstverband



WML SCHALEN

Beeld & Geluid wil ook goed en duurzaam werk bieden als je een kwetsbare positie hebt en niet op een standaardfunctie van de organisatie past. Je kunt ondersteuning krijgen door een jobcoach via gemeente / UWV. We werken dan met een ontwikkelplan. We zorgen verder dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om je de juiste basis en ondersteuning te geven. Als je werkt in zo'n instapfunctie en maar een deel van het werk uit van een functie in schaal 3, 4 of 5 doet, geldt voor jou een ander loon:

- Eerste jaar: wettelijk minimumloon (€ 14,40 per uur per 1 juli 2025).
- Tweede jaar: +2,5% boven minimumloon.
- Derde jaar: +5% boven minimumloon.
- Vierde jaar: +7,5% boven minimumloon.
- Vijfde jaar: +10% boven minimumloon.

Bij een verhoging van het wettelijk minimumloon stijgt ook dit salaris automatisch.

De gewone salarisschalen en het systeem van verhogen geldt niet. Als je een functie volledig gaat doen, dan stap je over naar de gewone salarisschalen en begin je met het startsalaris in die schaal.

WAARNEMING

Je ontvangt een toeslag als je een functie tijdelijk waarneemt in een hogere salarisschaal.

Voorwaarden zijn:

- de waarneming duurt ten minste 2 maanden en
- je neemt de functie waar en
- de waarneming gebeurt op verzoek van Beeld & Geluid en
- het waarnemen is geen onderdeel is van je eigen functie.

De toeslag bereken je zo:

Je neemt het naasthogere bedrag in de hogere salarisschaal. Dan ga je 2 regels hoger. Het verschil met dat bedrag en je eigen salaris is de waarnemingstoeslag.

Als je niet volledig waarneemt, ontvang je de toeslag naar rato van de waarneming.

De waarneming duurt niet langer dan een jaar. Als de collega die je vervangt arbeidsongeschikt is, kan de waarneming wel langer zijn dan een jaar.

PROJECTTOESLAG

Je ontvangt een toeslag als je tijdelijk werkt in een functie in een hogere salarisschaal. Voorwaarde is dat je ten minste 2 maanden in die functie werkt.

De toeslag bereken je op dezelfde manier als de waarnemingstoeslag. Als je gedeeltelijk in die functie werkt, ontvang je de toeslag naar rato.

Je maakt met je leidinggevende afspraken over hoelang dit duurt.

Als je ten minste 2 jaar ononderbroken deze toeslag hebt ontvangen, geldt voor jou de afbouwregeling langdurige toeslagen.



ALS JE BOVEN JOUW SCHAAL VERDIENT

Als je meer verdient dan het normale maximum van de schaal van je functie, is je salaris opgedeeld in:

- een salaris: het maximum van de schaal van je functie en
- een bovenschalgheidstoeslag.

De salarisverhogingen ontvang je alleen over het salaris en niet over de bovenschalgheidstoeslag. De bovenschalgheidstoeslag wordt zoveel mogelijk omgezet in je nieuwe salaris (tot aan het nieuwe schaalmaximum).

PROMOTIE

Promotie is als je voortaan een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld.

Je nieuwe salaris bereken je zo:

Je neemt het gelijke bedrag of het naasthogere bedrag in de hogere salarisschaal. Dan ga je 2 regels hoger. Dat bedrag is je nieuwe salaris. Als je een bovenschalgheidstoeslag had, dan wordt die toeslag evenveel lager (hij wordt als het ware “opgegeten”).

HOGERE INDELING

Als door een herwaardering jouw functie in een hogere salarisschaal komt, dan bereken je je nieuwe salaris zo:

Je neemt het gelijke bedrag of het naasthogere bedrag in de hogere salarisschaal. Dat bedrag is je nieuwe salaris. Als je een bovenschalgheidstoeslag had, dan telt deze mee voor het bepalen van het eersthogere bedrag in de nieuwe schaal. De bovenschalgheidstoeslag wordt zoveel mogelijk omgezet in je nieuwe salaris (tot aan het nieuwe schaalmaximum).

DEMOTIE

Demotie is als je in een functie gaat werken die in een lagere salarisschaal is ingedeeld of als je functie door herwaardering lager wordt ingedeeld. Je nieuwe salaris bereken je zo:

Je neemt het gelijke bedrag of het naastlagere bedrag in de lagere salarisschaal. Dat bedrag is je nieuwe salaris. Als je een bovenschalgheidstoeslag had, dan houd je die.





// Er is meer dan alleen de collectie. Ik haal bijvoorbeeld veel voldoening uit het verbinden van mensen en het deelnemen aan de Ondernemingsraad. //

- Marco Sjerps

ICT-Engineer Victorie



VAKANTIETOESLAG

Je ontvangt een vakantietoeslag. De toeslag is 8% van het in het kalenderjaar verdiende salaris.

Je krijgt je vakantietoeslag in mei. Dit is een voorschot op de vakantietoeslag over het hele jaar. De berekening is op basis van je salaris tussen januari en mei. In december of bij uitdiensttreding kijkt Beeld & Geluid of je te veel of te weinig vakantietoeslag hebt gekregen. Dit wordt dan verrekend. Kom je na 31 mei in dienst of loopt je proeftijd nog op 1 mei? Dan krijg je je vakantietoeslag in december.



AFBOUWREGELING LANGDURIGE TOESLAGEN

Wanneer je werk verandert en je daardoor minder of geen toeslag meer ontvangt, dan ontvang je een afbouwregeling voor de toeslag.

De toeslagen waar het om gaat zijn:

- beschikbaarheidsvergoeding
- waarnemingstoeslagen
- projecttoeslagen
- onregelmatigheidstoeslagen

Voorwaarden zijn:

- dat je de toeslag 2 jaar of langer ontving en
- het verlies aan toeslag 5% of meer is van je jaarsalaris en
- het gebeurt niet vrijwillig

Het afbouwpercentage is afhankelijk van hoe lang je de toeslag ontving.

Periode	Toeslag > 2 jaar	Toeslag > 3 jaar
1e halfjaar	80%	90%
2e halfjaar	60%	80%
3e halfjaar	40%	70%
4e half jaar	20%	60%
5e half jaar	-	40%
6e half jaar	-	20%



SOCIALE OF MEDISCHE INDICATIE

Als je door sociale of medische redenen vraagt om te worden vrijgesteld van werkzaamheden waarvoor je een toeslag ontvangt, geldt deze regeling ook. Daarvoor is een verklaring van de bedrijfsarts nodig.

De afbouwregeling geldt vanaf de eerste dag van de maand waarin de toeslag komt te vervallen of minder wordt.

Voor de berekening van de afbouw van de beschikbaarheidsvergoeding kijkt Beeld & Geluid naar het gemiddelde bedrag dat je in de laatste 13 periodes van 4 weken hebt gekregen. Dit bedrag rekent Beeld & Geluid om naar een maandbedrag. Dit is de basis voor de afbouw als de toeslag stopt of lager wordt.

OVERLIJDENSUITKERING

Als je overlijdt, hebben jouw nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. Wie je nabestaanden zijn staat in [de wet](#). De overlijdensuitkering bestaat uit het maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de drie daaropvolgende kalendermaanden. Van dit bedrag worden afgetrokken: de eventuele wettelijke uitkeringen en bedragen van de arbeidsongeschiktheidsverzekering die jouw nabestaanden ontvangen bij jouw overlijden. De drie maandsalarissen ontvangen de nabestaanden netto. Als je overlijdt, ontvangen je nabestaanden uitbetaling van de vakantietoeslag, saldo vakantiedagen en ATV-dagen.



4. CAFETARIASYSTEEM

- TIJDBRONNEN
- SPAARURENTEGOED
- OPLEIDING
- OUTPLACEMENT
- PARKEREN BIJ BEELD & GELUID
- BEDRIJFSFIETSENPLAN
- MOBIELE TELEFOON/ PC/ TABLET/
- SMARTWATCH
- BEDRIJFSFITNESSPLAN
- KORTERE WERKDAGEN
- VERVROEGD PENSIOEN
- SABBATICAL
- EXTRA LANGE VAKANTIE
- UIT DIENST

Bron: Naar Vernieuwing Der Samenleving (Propagandafilm CNV 1947)



Spaar tijd voor wat jij belangrijk vindt – van sabbatical tot fiets

Het cafetariasysteem heeft als doel je de mogelijkheid te geven je eigen arbeidsvoorwaardenpakket steeds af te stemmen op jouw wensen en wat je nodig hebt. In deze cafetariaregeling kun je tijdbronnen ruilen voor doelen.

TIJDBRONNEN

Tijdbronnen kun je inzetten om in het spaarurentegoed te storten. Op fulltime basis mag je per jaar 96 ATV-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren sparen of direct gebruiken voor de doelen. Werk je parttime, dan geldt dit naar rato. Als je ATV-uren of bovenwettelijke uren wil toevoegen aan je spaarurentegoed geef je dat voor 1 juli van betreffend dat jaar aan in mijn PIM.

SPAARURENTEGOED

Je vindt je opgebouwde spaarurentegoed in mijn PIM. Vanuit het spaarurentegoed kun je doelen kiezen. Je mag maximaal 3 jaar sparen voor een doel, mocht je het na 3 jaar nog niet hebben gebruikt, dan moet je je uren binnen een half jaar voor een ander doel gebruiken, anders komen de uren te vervallen.

Belast		Doelen		Onbelast
Je spaaruren vertegenwoordigen een bruto uurloon dat je terug kunt vinden op de salarisstrook. Bij het verrekenen van het bedrag dat je gaat besteden, worden je spaaruren belast en wordt het netto uurloon gebruikt voor het bedrag dat je wilt besteden. Je mag je spaaruren jaarlijks netto verruilen (dus belast)	←	ontwikkeling/opleiding	→	Je spaaruren vertegenwoordigen een bruto uurloon dat je terug kunt vinden op de salarisstrook. Bij het inzetten van deze uren, worden ze fiscaal voordelig verrekend, wat resulteert in belastingvoordeel. Het voordeel is het bedrag dat je bespaart op belastingen en sociale premies. Je kunt 1 x per drie jaar onbelast je spaaruren laten verrekenen. (let op: uren voor fitness kunnen jaarlijks onbelast worden verruild)
		outplacement	→	
		fitness	→	
	←	thuiswerkplek		
	←	mobile telefoon/PC	→	
	←	tablet/smartwatch	→	
	←	fiets	→	
		kortere werkdagen		
		vervroegd pensioen		
		sabbatical		
		extra lange vakantie		



OPLEIDING

Wil je een opleiding volgen die niet of gedeeltelijk wordt vergoed door Beeld & Geluid? Dan kun je deze (deels) betalen met je spaarurentegoed.

Gaat het om een opleiding die nuttig is voor je werk of voor een (toekomstige) functie? Dan hoef je hier geen belasting over te betalen.

Gaat het om een opleiding die minder relevant is voor je werk? Dan zijn de uren die je inzet wel belast.

HR bepaalt - samen met je leidinggevende - of een opleiding relevant is en bijdraagt aan jouw functie.

OUTPLACEMENT

Wanneer je je wil oriënteren op de arbeidsmarkt en er over denkt om Beeld & Geluid te verlaten kun je een outplacementtraject starten. Je kunt dit betalen uit je spaarurentegoed. De kosten van het traject zijn onbelast.

PARKEREN BIJ BEELD & GELUID

Parkeren bij Beeld & Geluid kost geld. De regeling kun je terugvinden in de bedrijfsregelingen. De kosten voor het parkeren kun je betalen met onbelaste uren uit je spaarurentegoed.

BEDRIJFSFIETSENPLAN

Je kunt meedoen aan het bedrijfsfietsenplan.

Er zijn 2 manieren om mee te doen:

1. je kunt één keer per 3 jaar meedoen waarbij je onbelaste uren opneemt uit je spaarurentegoed, of
2. je kunt 1 keer per jaar meedoen aan het fietsplan waarbij de uren die je inzet vanuit het spaarurentegoed wel belast zijn.

MOBIELE TELEFOON/ PC/ TABLET/ SMARTWATCH

Je kunt meedoen aan het Mobiele telefoon/tablet/smartwatch/pc-plan. Deze regeling staat in de bedrijfsregelingen.

Er zijn 2 manieren om mee te doen aan het Mobiele telefoon/tablet/smartwatch/pc-plan:

1. Één keer per 3 jaar kun je meedoen en onbelaste uren opnemen uit je spaarurentegoed, of
2. Je kunt 1 keer per jaar meedoen waarbij de uren die je inzet vanuit het spaarurentegoed wel belast zijn.
3. Je mag de netto cafetaria-uren ook inwisselen voor spullen voor je thuiswerkplek. Hierbij kun je denken aan een luxe versie van de standaardzaken die Beeld & Geluid in bruikleengeeft, zoals airpods, statafel, bureaustoel, verlichting etc.

BEDRIJFSFITNESSPLAN

Beeld & Geluid heeft een bedrijfsfitnessplan. Je kunt één keer per jaar meedoen waarbij je onbelaste uren opneemt uit je spaarurentegoed.



// Ik werk met veel plezier bij Beeld & Geluid door de leuke collega's, gave en uitdagende projecten en de dynamische werkomgeving. Geen dag is hetzelfde! //

- Jeroen Aalbrecht
Manager Vesting



KORTERE WERKDAGEN

Je kunt je spaarurentegoed gebruiken om tijdelijk minder uren per week te gaan werken. Het verlof kun je opnemen in hele of halve dagen. Je kunt ook kortere dagen gaan werken. Je hebt hiervoor altijd toestemming nodig van je leidinggevende.

VERVROEGD PENSIOEN

Je kunt ook uren sparen om eerder met pensioen te gaan. Als je dat doet is dit verlof op grond van artikel 11 lig-r Wet Loonbelasting vrijgesteld van loonbelasting. Voorwaarde is dat het maximum van opgebouwde verlofdagen niet meer is dan 250 dagen (bij 40-urige werkweek). Als je kiest om hiervoor te sparen moet je de gespaarde uren verplicht opnemen voorafgaand aan je pensioendatum. Je mag maximaal 2.000 uur sparen (250 dagen, bij een 40-urige werkweek).

SABBATICAL

Je kunt uren sparen om een sabbatical te houden. Het sabbatical mag maximaal drie maanden per jaar duren.

Je mag eens in de vier jaar een sabbatical opnemen. Hiervoor is altijd toestemming nodig van je leidinggevende. Je dient je aanvraag minimaal een half jaar van tevoren in bij je leidinggevende.

EXTRA LANGE VAKANTIE

Je kunt uren van het spaarurentegoed gebruiken om op te nemen in aansluiting op je jaarlijkse vakantie (> 3 weken). Hiervoor is altijd toestemming nodig van je leidinggevende.

UIT DIENST

Als je uit dienst gaat, ontvang je je spaarurentegoed uitbetaald. Je kunt met je leidinggevende afspreken, dat je je spaarurentegoed helemaal of gedeeltelijk gebruikt tijdens de opzegtermijn. Hiervoor is altijd toestemming nodig van je leidinggevende.

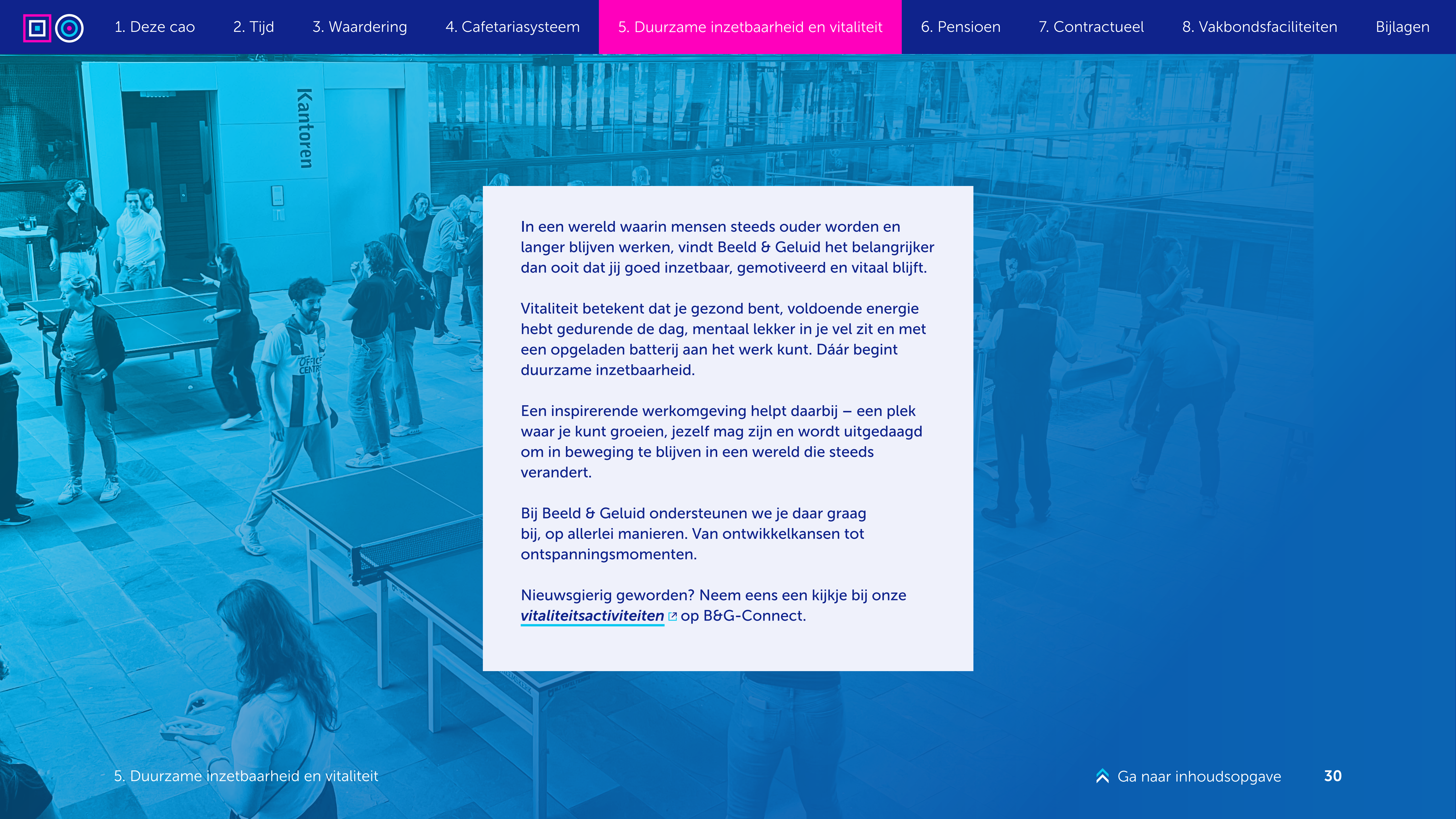
Meer informatie over het cafetariasysteem vind je [hier](#).





5. DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT

- ARBEIDSONGESCHIKTHEID
- DE EERSTE 0 - 104 WEKEN
- ANDERE PASSENDE WERKZAAMHEDEN
- WGA-GAT-VERZEKERING



In een wereld waarin mensen steeds ouder worden en langer blijven werken, vindt Beeld & Geluid het belangrijker dan ooit dat jij goed inzetbaar, gemotiveerd en vitaal blijft.

Vitaliteit betekent dat je gezond bent, voldoende energie hebt gedurende de dag, mentaal lekker in je vel zit en met een opgeladen batterij aan het werk kunt. Dáár begint duurzame inzetbaarheid.

Een inspirerende werkomgeving helpt daarbij – een plek waar je kunt groeien, jezelf mag zijn en wordt uitgedaagd om in beweging te blijven in een wereld die steeds verandert.

Bij Beeld & Geluid ondersteunen we je daar graag bij, op allerlei manieren. Van ontwikkelkansen tot ontspanningsmomenten.

Nieuwsgierig geworden? Neem eens een kijkje bij onze [vitaliteitsactiviteiten](#) op B&G-Connect.



Ik heb het erg naar mijn zin bij Beeld & Geluid: een fijn bedrijf, een leuk team en leuk contact met bezoekers en klanten – via mail, telefoon of persoonlijk.

- Colette Horvath

Team Onderwijs &
Particulieren
Afdeling Verwennen





We staan achter je als het even niet lukt. Gezondheid en herstel voorop

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je werk te doen. Dan gelden de bepalingen van [artikel 7:629 van het burgerlijk wetboek](#) en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen](#) (WIA). In het BW staat geregeld wat je krijgt aan loondoorbetaling als je ziek bent. Je leeft de voorschriften van het [verzuimbeleid](#) van Beeld & Geluid na.

Als je arbeidsongeschikt bent geworden door oorzaken van buitenaf waardoor Beeld & Geluid rechten tegenover derden kan claimen, dan meld je dit meteen. Je werkt eraan mee als Beeld & Geluid schade verhaalt op die derde. Als Beeld & Geluid schade lijdt doordat jij deze regels niet nakomt, kan dit op jou worden verhaald.

DE EERSTE 0 - 104 WEKEN

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 52 weken doorbetaling van 100% van je salaris. Van 53 weken tot 104 weken ontvang je een doorbetaling van 70% van je salaris.

Voorwaarden zijn:

- je houdt je aan de verzuimregels, de regels van de wet Poortwachter en je spant je samen met Beeld & Geluid in om re-integratie mogelijk te maken
- je meldt je niet ten onrechte ziek (het oordeel is aan de bedrijfsarts)
- je aanvaardt het aangeboden passend werk.

Het salaris voor dit artikel is het gemiddelde salaris dat je zou verdienen wanneer je niet arbeidsongeschikt was geweest. Voor toeslagen rekenen we met het gemiddelde over de laatste drie maanden.

ANDERE PASSENDE WERKZAAMHEDEN

Beeld & Geluid zal waar mogelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers passend werk geven. Dit werk kan intern zijn of bij een andere organisatie. Beeld & Geluid doet dit in overleg met de bedrijfsarts. Je bent verplicht om dit passend werk te gaan doen.

WGA-GAT-VERZEKERING

Je neemt deel aan de collectieve WGA-gat-verzekering bij PNO Media. De WGA-gat-verzekering dekt een deel van het risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid (WGA tussen 35 en 80% met een verdien capaciteit van minder dan 50%). Beeld & Geluid betaalt de premie.



6. PENSIOEN

→ PENSIOEN

Bron: Polygoon journaal 1977



Je bouwt pensioen op bij PNO Media – goed geregeld voor later

PENSIOEN

Je neemt verplicht deel aan de pensioenregeling Beeld & Geluid bij het pensioenfonds PNO Media. Beeld & Geluid meldt je bij PNO aan. Beeld & Geluid houdt jouw deel van de premie op je salaris in.





7. CONTRACTUEEL

- JE ARBEIDSOVEREENKOMST
- WAAR MOET JE JE ALS MEDEWERKER AAN HOUDEN?
- NEVENWERKZAAMHEDEN
- GEHEIMHOUDING
- SCHORSING EN OP-NON-ACTIEFSTELLING
- INTELLECTUEEL EIGENDOM



Heldere afspraken over je werk, rechten en plichten

JE ARBEIDSOVEREENKOMST

Je ondertekent samen met Beeld & Geluid een arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst staat of deze geldt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd [🔗].

Het uitgangspunt hierbij is:

- bij een structurele functie geldt dat je na twee jaarcontracten een contract voor onbepaalde tijd krijgt.
- werk je aan een project dat betaald wordt vanuit een tijdelijke subsidie, dan is een tijdelijk contract mogelijk voor maximaal 48 maanden. Binnen die periode mag je contract maximaal drie keer verlengd worden. Bij de start van je dienstverband wordt vastgelegd voor welk project je gaat werken.

De wettelijke proeftijd [🔗] geldt.

In de wet [🔗] staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt de

arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag dat je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt (volgens de pensioenregeling die bij ons geldt). Opzeggen is niet nodig.

De cao is onderdeel van je arbeidsovereenkomst. Als je in dienst komt ontvang je een digitale cao. Daarna kun je de geldende cao altijd bekijken op B&G Connect.

WAAR MOET JE JE ALS MEDEWERKER AAN HOUDEN?

Als medewerker gelden er verschillende regels voor jou. Die staan in de wet, de cao, je arbeidsovereenkomst en de bedrijfsregelingen.

Je voert de opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van Beeld & Geluid. Je draagt dienstkleding en gebruikt de veiligheidsmiddelen als je die hebt gekregen voor je werk. Je doet ook ander (passend) werk dan je normale werk als:

- Beeld & Geluid vindt dat dit voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is en
- Het om een redelijk verzoek gaat.

NEVENWERKZAAMHEDEN

Wil je naast je werk bij ons ander werk gaan doen of deed je dit al voor je bij ons komt werken? Meld dit dan vooraf aan je leidinggevende en vraag toestemming. Het kan gaan om betaald of onbetaald werk of andere nevenactiviteiten. Beeld & Geluid geeft toestemming, tenzij dit werk of de nevenactiviteit de belangen van Beeld & Geluid schaadt of door dat werk strijd kan ontstaan met wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de arbeids- en rusttijdenwetgeving [🔗]).



GEHEIMHOUDING

Je bent verplicht alles geheim te houden wat je weet over het bedrijf of de relaties van Beeld & Geluid en waarvan je kunt begrijpen dat deze geheim zijn. Denk hierbij aan bedrijfsvoering, financiële gegevens, werkwijzen, producten, apparatuur, gegevens van personeel, leveranciers, klanten en andere relaties.

Als je twijfelt of iets geheim is, dan vraag je het aan je leidinggevende. Beeld & Geluid beoordeelt of dit het geval is. Je maakt zelf geen privégebruik van deze informatie en je geeft het ook niet aan anderen.

Beeld & Geluid heeft ook een geheimhoudingsplicht en zal zonder jouw toestemming geen mededelingen over jou doen aan anderen buiten de organisatie. Als Beeld & Geluid wettelijk verplicht is om informatie te geven, dan geldt deze geheimhoudingsplicht niet.

De geheimhoudingsplicht geldt tijdens je dienstverband, maar ook daarna.

SCHORSING EN OP-NON-ACTIEFSTELLING

Beeld & Geluid kan je schorsen of op non-actief stellen als daar een redelijke grond voor is, bijvoorbeeld als daardoor een ernstige verstoring van de voortgang van het werk wordt voorkomen of beëindigd.

Beeld & Geluid bepaalt de duur van de schorsing of non-actiefstelling, afhankelijk van de ernst van de situatie. Beeld & Geluid kan je voor onbepaalde tijd op non-actief stellen als jullie een arbeidsconflict hebben of er een lopend onderzoek naar wangedrag is. Blijkt de schorsing of op non-actiefstelling achteraf onterecht? Dan herstelt Beeld & Geluid de gevolgen zo veel mogelijk. Dit kan betekenen:

- een schriftelijke verklaring dat de schorsing onterecht was
- ondersteuning bij je terugkeer op de werkvloer.





// Het mooiste aan mijn werk vind ik dat ik letterlijk in aanraking kom met onze media-geschiedenis. //

- Erwin Voorhaar
Mediamanager Vereeuwigen



INTELLECTUEEL EIGENDOM

Heb je tijdens je werk bij ons iets ontwikkeld of een ontdekking/uitvinding/creatie gedaan die te maken heeft met onze activiteiten? Beeld & Geluid heeft dan automatisch de intellectuele eigendomsrechten. Het kan bijvoorbeeld gaan om werkmethoden, processen, tekeningen, composities, muziek, (bewegende) beelden, kopij, ontwerpen of modellen, programma's, software, platforms, tools of apps die je bedenkt of maakt. Als wij niet automatisch de intellectuele eigendomsrechten hebben, dan ben je verplicht om deze rechten aan ons over te dragen als wij daarom vragen.

Je mag geen domeinnamen, handelsmerken of andere intellectuele eigendomsrechten (laten) registreren op jouw eigen naam of op naam van anderen, voor zover ze verband houden met het intellectuele eigendom en de activiteiten van Beeld & Geluid. Je doet afstand van het recht op octrooi.

Deze bepaling is ook van toepassing op een ontwikkeling/uitvinding/ontdekking/creatie die ontstaat binnen 12 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst. Jouw salaris is een redelijke vergoeding voor alle ontwikkelingen/uitvindingen/ontdekkingen/creaties die jij alleen of met collega's hebt gedaan.



8. VAKBONDSFACILITEITEN

- MOGELIJKHEDEN VOOR VAKBONDEN EN VAKBONDSLEDEN
- WERKGEVERSBIJDRAGE
- VAKBONDSCONTRIBUTIE
- BESCHERMING KADERLEDEN
- AFSPRAKEN CAO-PARTIJEN
- WIJZIGEN CAO
- GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO



Ruimte en rechten voor vakbond en leden – samen sterk

MOGELIJKHEDEN VOOR VAKBONDEN EN VAKBONDSLEDEN

Faciliteiten

Beeld & Geluid zal aan de vakbonden de volgende faciliteiten bieden:

- ruimte op de (digitale) publicatieborden of intranet
- een e-mailaccount binnen Beeld & Geluid voor contact met leden en verspreiding van stukken
- vergaderruimtes
- de gelegenheid om leden te informeren en te raadplegen
- de gelegenheid en ruimte om als regel buiten werktijd vergaderingen te organiseren die over het bedrijf gaan
- betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van bijeenkomsten van vakbonden die gaan over bedrijfsaangelegenheden, maximaal 60 uur per kaderlid per jaar (inclusief scholingsverlof)
- de gelegenheid en ruimte om onder werktijd kaderleden te spreken

- de mogelijkheid om in werktijd contact op te nemen met één of meer kaderleden
- jaarlijks maximaal 5 dagen bijzonder verlof per persoon voor vakbondsscholing (dit valt binnen de 60 uur).

Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakbonden overleggen steeds op tijd met Beeld & Geluid over het gebruik van de faciliteiten. De verantwoordelijkheid van het gebruik ligt bij de vakbond.

WERKGEVERSBIJDRAGE

Beeld & Geluid betaalt een bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële bonden volgens de tussen AWWN en de vakbonden gesloten overeenkomst over de bijdrageregeling aan de vakbonden.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Als je lid bent van een vakbond kun je een deel van je brutosalaris gebruiken om de vakbondscontributie te betalen en zo belastingvoordeel te hebben. Je salaris wordt dan verlaagd met het bedrag van de contributie en je ontvangt tegelijkertijd een uitbetaling van de netto vergoeding van de contributie.

BESCHERMING KADERLEDEN

Vakbonden laten Beeld & Geluid jaarlijks weten wie de kaderleden zijn. Beeld & Geluid kan de kaderleden niet in hun positie benadelen vanwege het vakbondswerk.

AFSPRAKEN CAO-PARTIJEN

Cao-partijen zullen:

- alle afspraken uit deze overeenkomst nakomen en
- tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking organiseren of bevorderen en geen actievoeren of steunen die als doel heeft de cao of de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers te wijzigen (anders dan door overleg).



// Ik vind het waardevol om, naast mijn creatieve werk, ook bezig te kunnen zijn met de belangen van mijn collega's als kaderlid. //

- Thijs Horseling
Kaderlid FNV-vakbond



WIJZIGEN CAO

Als er zeer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn, dan mag iedere cao-partij tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in deze cao voorstellen.

Als cao-partijen het er niet over eens zijn of er zo'n ingrijpende verandering is, vragen zij de Stichting van de Arbeid om een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend.

Als partijen het niet binnen twee maanden eens zijn over de voorgestelde wijziging, dan mag de partij die de wijziging had voorgesteld de cao opzeggen. Dit gebeurt met een opzegtermijn van een maand.

GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

Als cao-partijen een geschil hebben over de uitleg van de cao, zullen ze proberen het in goed overleg eens te worden. Als ze er niet uit komen kan iedere partij het geschil aan de rechter voorleggen.

Als je met Beeld & Geluid een geschil hebt over de uitleg van de cao, probeert Beeld & Geluid dit in goed overleg met jou, je leidinggevende en HR op te lossen.





BIJLAGEN

- WOORDWIJZER
- SALARIS PER 1 OKT 2024
- SALARIS PER 1 JULI 2025
- SALARIS PER 1 JULI 2026
- SALARIS PER 1 JULI 2027



WOORDWIJZER

Werkgever

Het Nederlands Instituut voor Beeld & Geluid.

Medewerker

Als

- je als werknemer een arbeidsovereenkomst hebt met het Nederlands instituut voor Beeld & Geluid en
- jouw functie is ingedeeld in de salarisschalen 1 t/m 15 in de bijlagen

Vakbond

FNV Media & Cultuur, de vakbond die deze cao sluit.

Salaris

het schaalsalaris per maand plus de eventuele bovenschalligheidstoeslag.

Jaarsalaris

12 x het salaris.

Uurloon

het fulltime schaalsalaris gedeeld door 173,33.

Arbeidsduur

je arbeidsduur is het aantal te werken uur per week dat in je arbeidsovereenkomst staat.

Standplaats

Beeld & Geluid wijst de plaats aan waar je werkt of start met je werkzaamheden (het grootste deel van de tijd).



SALARIS PER 1 OKT 2024

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1			2.322,18	2.373,21	2.486,38	2.541,97	2.705,57	2.934,90	3.192,05	3.607,98	4.110,15	4.713,75	5.048,42	5.470,41	6.378,97
2			2.347,37	2.400,18	2.524,12	2.582,99	2.750,70	2.985,48	3.248,97	3.672,49	4.183,56	4.797,96	5.138,61	5.568,15	6.492,80
3			2.372,73	2.427,12	2.561,73	2.623,93	2.795,82	3.036,05	3.306,01	3.736,89	4.256,88	4.882,08	5.228,70	5.665,81	6.606,74
4			2.397,91	2.454,11	2.599,47	2.664,94	2.840,86	3.086,70	3.363,04	3.801,31	4.330,36	4.966,26	5.318,86	5.763,54	6.720,62
5			2.423,13	2.481,07	2.637,07	2.705,97	2.885,98	3.137,26	3.420,04	3.865,71	4.403,79	5.050,49	5.409,07	5.861,19	6.834,57
6			2.448,34	2.508,02	2.674,81	2.746,98	2.931,01	3.187,84	3.476,97	3.930,11	4.477,12	5.134,59	5.499,14	5.958,84	6.948,43
7			2.473,69	2.535,10	2.712,44	2.787,92	2.976,14	3.238,51	3.534,00	3.994,55	4.550,57	5.218,79	5.589,33	6.056,59	7.062,38
8			2.498,90	2.562,03	2.750,14	2.828,95	3.021,26	3.289,08	3.591,04	4.058,96	4.623,91	5.303,02	5.679,54	6.154,23	7.176,23
9			2.524,12	2.589,02	2.787,75	2.869,98	3.066,29	3.339,66	3.647,96	4.123,46	4.697,34	5.387,12	5.769,60	6.251,99	7.290,20
10				2.615,95	2.825,49	2.910,90	3.111,41	3.390,32	3.704,97	4.187,89	4.770,68	5.471,31	5.859,78	6.349,65	7.404,14
11				2.642,93	2.863,10	2.951,93	3.156,56	3.440,89	3.762,03	4.252,30	4.844,12	5.555,54	5.949,98	6.447,29	7.517,98
12				2.669,89	2.900,84	2.992,96	3.201,60	3.491,45	3.819,04	4.316,72	4.917,55	5.639,63	6.040,05	6.545,02	7.631,95
13				2.696,84	2.938,46	3.033,97	3.246,73	3.542,11	3.875,97	4.381,10	4.990,88	5.723,86	6.130,25	6.642,67	7.745,82
14					2.976,18	3.074,91	3.291,83	3.592,66	3.933,01	4.445,55	5.064,34	5.808,07	6.220,44	6.740,40	7.859,76
15					3.013,80	3.115,94	3.336,88	3.643,25	3.990,04	4.510,06	5.137,68	5.892,17	6.310,51	6.838,06	7.973,59
16						3.156,96	3.382,00	3.693,91	4.046,94	4.574,46	5.211,11	5.976,40	6.400,72	6.935,71	8.087,55
17						3.197,99	3.427,04	3.744,47	4.103,99	4.638,89	5.284,46	6.060,58	6.490,89	7.033,47	8.201,51
18						3.238,92	3.472,16	3.795,04	4.161,03	4.703,30	5.357,88	6.144,70	6.580,97	7.131,11	8.315,37
19						3.279,96	3.517,30	3.845,75	4.218,06	4.767,71	5.431,34	6.228,92	6.671,18	7.228,83	8.429,29
20							3.562,32	3.896,29	4.274,99	4.832,14	5.504,67	6.313,11	6.761,34	7.326,49	8.543,16
21							3.607,45	3.946,86	4.331,99	4.896,52	5.578,10	6.397,22	6.851,43	7.424,15	8.657,13
22								3.997,53	4.389,01	4.961,06	5.651,45	6.481,43	6.941,62	7.521,88	8.770,99
23								4.048,09	4.446,06	5.025,46	5.724,87	6.565,64	7.031,79	7.619,53	8.884,93
24									4.502,98	5.089,89	5.798,22	6.649,74	7.121,88	7.717,28	8.998,78
25									4.560,00	5.154,29	5.871,67	6.733,97	7.212,08	7.814,94	9.112,74
S1			2.587,26	2.764,30	3.089,14	3.361,92	3.697,62	4.149,31	4.673,95	5.283,12	6.018,44	6.902,29	7.392,35	8.010,33	9.340,54
S2			2.650,30	2.831,63	3.164,48	3.443,95	3.787,87	4.250,45	4.788,03	5.412,04	6.165,21	7.070,68	7.572,70	8.205,71	9.568,33
S3			2.713,46	2.899,09	3.239,85	3.525,92	3.878,03	4.351,69	4.901,96	5.540,86	6.311,96	7.239,01	7.752,99	8.401,02	9.796,15
S4			2.776,49	2.966,53	3.315,19	3.607,98	3.968,18	4.452,94	5.016,02	5.669,69	6.458,85	7.407,31	7.933,23	8.596,42	10.024,06
S5			2.839,64	3.033,99	3.390,54	3.689,92	4.058,36	4.554,06	5.130,09	5.798,63	6.605,63	7.575,73	8.113,61	8.791,81	10.251,87
S6			2.902,68	3.101,34	3.465,88	3.771,98	4.148,59	4.655,28	5.244,03	5.927,44	6.752,42	7.744,05	8.293,87	8.987,19	10.479,67



SALARIS PER 1 JULI 2025

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1			2.426,68	2.480,00	2.598,27	2.656,36	2.827,32	3.066,98	3.335,69	3.770,33	4.295,11	4.925,86	5.275,59	5.716,58	6.666,02
2			2.453,00	2.508,19	2.637,71	2.699,23	2.874,48	3.119,83	3.395,17	3.837,75	4.371,82	5.013,87	5.369,85	5.818,71	6.784,98
3			2.479,50	2.536,34	2.677,01	2.742,01	2.921,63	3.172,67	3.454,78	3.905,05	4.448,44	5.101,77	5.463,99	5.920,77	6.904,04
4			2.505,81	2.564,55	2.716,44	2.784,87	2.968,69	3.225,60	3.514,37	3.972,36	4.525,23	5.189,74	5.558,20	6.022,90	7.023,05
5			2.532,17	2.592,72	2.755,73	2.827,74	3.015,85	3.278,44	3.573,94	4.039,67	4.601,96	5.277,77	5.652,48	6.124,95	7.142,12
6			2.558,51	2.620,88	2.795,17	2.870,60	3.062,91	3.331,29	3.633,43	4.106,97	4.678,59	5.365,64	5.746,60	6.226,99	7.261,11
7			2.585,01	2.649,18	2.834,50	2.913,38	3.110,06	3.384,25	3.693,03	4.174,30	4.755,35	5.453,64	5.840,85	6.329,14	7.380,19
8			2.611,35	2.677,32	2.873,90	2.956,26	3.157,22	3.437,09	3.752,63	4.241,62	4.831,98	5.541,65	5.935,12	6.431,17	7.499,16
9			2.637,71	2.705,53	2.913,20	2.999,13	3.204,27	3.489,94	3.812,11	4.309,02	4.908,72	5.629,54	6.029,24	6.533,33	7.618,26
10				2.733,67	2.952,64	3.041,89	3.251,42	3.542,88	3.871,70	4.376,34	4.985,36	5.717,52	6.123,47	6.635,38	7.737,32
11				2.761,86	2.991,94	3.084,77	3.298,61	3.595,73	3.931,32	4.443,66	5.062,10	5.805,54	6.217,73	6.737,41	7.856,29
12				2.790,04	3.031,38	3.127,64	3.345,67	3.648,57	3.990,89	4.510,97	5.138,84	5.893,42	6.311,86	6.839,55	7.975,39
13				2.818,20	3.070,69	3.170,50	3.392,83	3.701,51	4.050,39	4.578,25	5.215,47	5.981,43	6.406,11	6.941,59	8.094,38
14					3.110,10	3.213,28	3.439,97	3.754,33	4.109,99	4.645,60	5.292,24	6.069,43	6.500,36	7.043,72	8.213,45
15					3.149,42	3.256,16	3.487,04	3.807,19	4.169,60	4.713,01	5.368,87	6.157,31	6.594,48	7.145,77	8.332,41
16						3.299,02	3.534,19	3.860,13	4.229,05	4.780,31	5.445,61	6.245,34	6.688,76	7.247,82	8.451,49
17						3.341,90	3.581,25	3.912,98	4.288,67	4.847,64	5.522,26	6.333,31	6.782,98	7.349,97	8.570,58
18						3.384,67	3.628,41	3.965,82	4.348,28	4.914,95	5.598,98	6.421,21	6.877,11	7.452,01	8.689,56
19						3.427,56	3.675,58	4.018,80	4.407,87	4.982,25	5.675,75	6.509,23	6.971,38	7.554,13	8.808,61
20							3.722,62	4.071,62	4.467,36	5.049,59	5.752,38	6.597,20	7.065,60	7.656,18	8.927,60
21							3.769,79	4.124,46	4.526,93	5.116,87	5.829,12	6.685,10	7.159,74	7.758,24	9.046,70
22								4.177,42	4.586,51	5.184,30	5.905,76	6.773,09	7.253,99	7.860,36	9.165,68
23								4.230,26	4.646,13	5.251,61	5.982,49	6.861,09	7.348,22	7.962,41	9.284,75
24									4.705,61	5.318,93	6.059,13	6.948,98	7.442,37	8.064,55	9.403,73
25									4.765,20	5.386,23	6.135,90	7.037,00	7.536,62	8.166,61	9.522,81
S1			2.703,68	2.888,69	3.228,16	3.513,20	3.864,01	4.336,03	4.884,28	5.520,86	6.289,27	7.212,89	7.725,01	8.370,80	9.760,86
S2			2.769,56	2.959,06	3.306,88	3.598,93	3.958,32	4.441,72	5.003,49	5.655,59	6.442,64	7.388,86	7.913,48	8.574,96	9.998,91
S3			2.835,56	3.029,55	3.385,64	3.684,58	4.052,55	4.547,52	5.122,55	5.790,20	6.596,00	7.564,77	8.101,88	8.779,06	10.236,97
S4			2.901,43	3.100,03	3.464,37	3.770,33	4.146,75	4.653,33	5.241,74	5.924,83	6.749,50	7.740,64	8.290,23	8.983,25	10.475,14
S5			2.967,42	3.170,52	3.543,11	3.855,96	4.240,99	4.759,00	5.360,95	6.059,57	6.902,88	7.916,64	8.478,72	9.187,44	10.713,20
S6			3.033,30	3.240,90	3.621,85	3.941,71	4.335,28	4.864,77	5.480,01	6.194,17	7.056,28	8.092,53	8.667,10	9.391,61	10.951,26



SALARIS PER 1 JULI 2026

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1			2.511,61	2.566,80	2.689,21	2.749,33	2.926,27	3.174,32	3.452,44	3.902,30	4.445,43	5.098,27	5.460,24	5.916,66	6.899,33
2			2.538,86	2.595,98	2.730,02	2.793,70	2.975,09	3.229,02	3.514,00	3.972,07	4.524,83	5.189,35	5.557,80	6.022,37	7.022,45
3			2.566,28	2.625,12	2.770,70	2.837,98	3.023,89	3.283,71	3.575,70	4.041,73	4.604,14	5.280,33	5.655,23	6.128,00	7.145,68
4			2.593,52	2.654,30	2.811,52	2.882,34	3.072,60	3.338,50	3.637,38	4.111,40	4.683,61	5.371,38	5.752,74	6.233,71	7.268,86
5			2.620,80	2.683,47	2.852,18	2.926,71	3.121,41	3.393,19	3.699,03	4.181,05	4.763,03	5.462,49	5.850,32	6.339,32	7.392,10
6			2.648,06	2.712,61	2.893,00	2.971,07	3.170,11	3.447,89	3.760,60	4.250,71	4.842,34	5.553,44	5.947,73	6.444,94	7.515,24
7			2.675,48	2.741,90	2.933,70	3.015,34	3.218,91	3.502,70	3.822,28	4.320,40	4.921,79	5.644,51	6.045,28	6.550,66	7.638,50
8			2.702,74	2.771,03	2.974,49	3.059,73	3.267,72	3.557,39	3.883,98	4.390,07	5.001,10	5.735,61	6.142,84	6.656,26	7.761,63
9			2.730,02	2.800,22	3.015,16	3.104,10	3.316,42	3.612,09	3.945,54	4.459,84	5.080,53	5.826,58	6.240,26	6.761,99	7.884,90
10				2.829,35	3.055,98	3.148,35	3.365,22	3.666,89	4.007,21	4.529,52	5.159,84	5.917,64	6.337,79	6.867,62	8.008,13
11				2.858,52	3.096,66	3.192,73	3.414,06	3.721,58	4.068,92	4.599,19	5.239,28	6.008,73	6.435,35	6.973,22	8.131,26
12				2.887,69	3.137,47	3.237,11	3.462,77	3.776,27	4.130,58	4.668,85	5.318,70	6.099,69	6.532,77	7.078,93	8.254,53
13				2.916,84	3.178,16	3.281,46	3.511,58	3.831,06	4.192,15	4.738,49	5.398,01	6.190,78	6.630,33	7.184,55	8.377,69
14					3.218,96	3.325,74	3.560,36	3.885,73	4.253,84	4.808,19	5.477,47	6.281,87	6.727,87	7.290,25	8.500,92
15					3.259,65	3.370,12	3.609,09	3.940,44	4.315,53	4.877,97	5.556,78	6.372,82	6.825,29	7.395,87	8.624,04
16						3.414,48	3.657,88	3.995,24	4.377,07	4.947,62	5.636,21	6.463,93	6.922,86	7.501,49	8.747,29
17						3.458,87	3.706,60	4.049,93	4.438,77	5.017,31	5.715,54	6.554,98	7.020,38	7.607,22	8.870,55
18						3.503,13	3.755,40	4.104,62	4.500,47	5.086,97	5.794,95	6.645,95	7.117,81	7.712,83	8.993,69
19						3.547,53	3.804,22	4.159,46	4.562,14	5.156,63	5.874,41	6.737,05	7.215,38	7.818,52	9.116,91
20							3.852,91	4.214,13	4.623,72	5.226,32	5.953,71	6.828,10	7.312,90	7.924,15	9.240,07
21							3.901,73	4.268,82	4.685,37	5.295,96	6.033,13	6.919,08	7.410,33	8.029,78	9.363,34
22								4.323,63	4.747,04	5.365,76	6.112,46	7.010,15	7.507,88	8.135,48	9.486,48
23								4.378,32	4.808,75	5.435,41	6.191,88	7.101,23	7.605,41	8.241,09	9.609,71
24									4.870,31	5.505,09	6.271,20	7.192,20	7.702,85	8.346,81	9.732,86
25									4.931,99	5.574,75	6.350,65	7.283,29	7.800,40	8.452,44	9.856,11
S1			2.798,31	2.989,80	3.341,14	3.636,16	3.999,25	4.487,79	5.055,23	5.714,09	6.509,39	7.465,34	7.995,38	8.663,78	10.102,49
S2			2.866,50	3.062,62	3.422,62	3.724,89	4.096,87	4.597,19	5.178,61	5.853,53	6.668,13	7.647,48	8.190,45	8.875,09	10.348,87
S3			2.934,81	3.135,58	3.504,14	3.813,54	4.194,39	4.706,68	5.301,84	5.992,86	6.826,86	7.829,54	8.385,44	9.086,33	10.595,27
S4			3.002,98	3.208,53	3.585,62	3.902,30	4.291,88	4.816,19	5.425,20	6.132,20	6.985,73	8.011,56	8.580,39	9.297,67	10.841,77
S5			3.071,28	3.281,48	3.667,12	3.990,92	4.389,43	4.925,56	5.548,58	6.271,65	7.144,48	8.193,72	8.775,47	9.509,00	11.088,16
S6			3.139,46	3.354,34	3.748,61	4.079,67	4.487,02	5.035,04	5.671,81	6.410,97	7.303,25	8.375,77	8.970,44	9.720,32	11.334,55



SALARIS PER 1 JULI 2027

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1			2.586,96	2.643,80	2.769,88	2.831,81	3.014,06	3.269,55	3.556,02	4.019,36	4.578,80	5.251,22	5.624,05	6.094,16	7.106,31
2			2.615,03	2.673,86	2.811,93	2.877,51	3.064,34	3.325,89	3.619,42	4.091,23	4.660,58	5.345,03	5.724,53	6.203,04	7.233,13
3			2.643,27	2.703,87	2.853,82	2.923,12	3.114,60	3.382,22	3.682,97	4.162,98	4.742,26	5.438,74	5.824,89	6.311,84	7.360,06
4			2.671,32	2.733,93	2.895,87	2.968,81	3.164,78	3.438,65	3.746,50	4.234,74	4.824,12	5.532,52	5.925,32	6.420,72	7.486,92
5			2.699,42	2.763,97	2.937,75	3.014,51	3.215,05	3.494,98	3.810,00	4.306,49	4.905,92	5.626,36	6.025,83	6.529,50	7.613,86
6			2.727,50	2.793,99	2.979,79	3.060,20	3.265,21	3.551,33	3.873,42	4.378,23	4.987,61	5.720,04	6.126,17	6.638,28	7.740,70
7			2.755,75	2.824,16	3.021,71	3.105,80	3.315,48	3.607,78	3.936,95	4.450,02	5.069,44	5.813,85	6.226,64	6.747,18	7.867,65
8			2.783,82	2.854,16	3.063,72	3.151,52	3.365,75	3.664,11	4.000,50	4.521,77	5.151,14	5.907,68	6.327,13	6.855,95	7.994,48
9			2.811,93	2.884,23	3.105,62	3.197,22	3.415,92	3.720,45	4.063,90	4.593,63	5.232,94	6.001,37	6.427,47	6.964,85	8.121,44
10				2.914,23	3.147,66	3.242,80	3.466,17	3.776,89	4.127,42	4.665,40	5.314,64	6.095,16	6.527,92	7.073,65	8.248,37
11				2.944,28	3.189,56	3.288,52	3.516,48	3.833,22	4.190,99	4.737,16	5.396,46	6.188,99	6.628,41	7.182,42	8.375,20
12				2.974,32	3.231,60	3.334,22	3.566,66	3.889,55	4.254,49	4.808,92	5.478,26	6.282,68	6.728,76	7.291,30	8.502,16
13				3.004,34	3.273,51	3.379,91	3.616,93	3.945,99	4.317,91	4.880,64	5.559,95	6.376,50	6.829,24	7.400,09	8.629,02
14					3.315,53	3.425,51	3.667,17	4.002,30	4.381,46	4.952,44	5.641,79	6.470,32	6.929,71	7.508,95	8.755,94
15					3.357,44	3.471,23	3.717,36	4.058,66	4.445,00	5.024,31	5.723,49	6.564,00	7.030,04	7.617,75	8.882,76
16						3.516,92	3.767,62	4.115,10	4.508,38	5.096,05	5.805,29	6.657,84	7.130,55	7.726,53	9.009,71
17						3.562,63	3.817,79	4.171,43	4.571,94	5.167,82	5.887,00	6.751,62	7.231,00	7.835,44	9.136,66
18						3.608,23	3.868,07	4.227,76	4.635,48	5.239,58	5.968,80	6.845,33	7.331,34	7.944,21	9.263,50
19						3.653,95	3.918,35	4.284,25	4.699,01	5.311,33	6.050,64	6.939,16	7.431,84	8.053,08	9.390,42
20							3.968,50	4.340,55	4.762,43	5.383,11	6.132,32	7.032,94	7.532,28	8.161,88	9.517,27
21							4.018,78	4.396,88	4.825,94	5.454,84	6.214,13	7.126,65	7.632,64	8.270,67	9.644,24
22								4.453,34	4.889,45	5.526,73	6.295,84	7.220,45	7.733,11	8.379,54	9.771,08
23								4.509,67	4.953,01	5.598,48	6.377,63	7.314,27	7.833,57	8.488,32	9.898,00
24									5.016,42	5.670,25	6.459,34	7.407,96	7.933,93	8.597,22	10.024,85
25									5.079,95	5.741,99	6.541,17	7.501,79	8.034,42	8.706,01	10.151,80
S1			2.882,26	3.079,49	3.441,38	3.745,25	4.119,23	4.622,43	5.206,88	5.885,51	6.704,67	7.689,30	8.235,25	8.923,69	10.405,57
S2			2.952,49	3.154,50	3.525,30	3.836,64	4.219,77	4.735,10	5.333,97	6.029,14	6.868,18	7.876,90	8.436,16	9.141,34	10.659,33
S3			3.022,85	3.229,65	3.609,27	3.927,95	4.320,22	4.847,88	5.460,90	6.172,64	7.031,67	8.064,42	8.637,00	9.358,92	10.913,13
S4			3.093,07	3.304,78	3.693,19	4.019,36	4.420,64	4.960,68	5.587,96	6.316,16	7.195,30	8.251,91	8.837,80	9.576,60	11.167,03
S5			3.163,42	3.379,93	3.777,13	4.110,65	4.521,11	5.073,33	5.715,04	6.459,80	7.358,82	8.439,53	9.038,74	9.794,27	11.420,81
S6			3.233,65	3.454,97	3.861,07	4.202,06	4.621,63	5.186,09	5.841,97	6.603,30	7.522,35	8.627,04	9.239,56	10.011,93	11.674,59