



cao-overleg Teva Pharmachemie cao 2026 en 2027

Op diverse momenten in de afgelopen maanden is er tussen de directie van Teva en AVV en FNV intensief overleg gevoerd over de cao. De gesprekken hadden een constructief karakter en Teva heeft op 9 april 2026 een eindbod uitgebracht. Het eindbod wordt door AVV voorgelegd aan alle medewerkers van Teva. Het eindbod wordt door FNV voorgelegd aan de leden.

Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 2 jaar en 3 maanden en wel van 1 oktober 2025 tot 1 januari 2028.

Loonontwikkeling 2026

Per 1 april 2026 wordt het volledige beschikbare loonbudget uitgekeerd in een nominaal bedrag van EUR 103 bruto per maand per medewerker (op fulltime basis). Deze verhoging geldt voor alle medewerkers binnen de CAO (t/m salarisschaal 11).

Hoe een nominaal bedrag van EUR 103 bruto per medewerker (op fulltime basis) procentueel uitpakt per salarisschaal kun je hieronder aflezen:

Salarisschaal	Gemiddelde procentuele loonsverhoging
J04	3,44%
J05	3,19%
J06	2,97%
J07	2,78%
J08	2,56%
J09	2,33%
J10	2,04%
J11	1,79%

Geen merit matrix in 2026

Omdat het volledig beschikbare loonbudget eenmalig volledig wordt toegekend als nominale salarisverhoging, is er geen verhoging op basis van de global merit matrix. Hiermee komen we eenmalig tegemoet aan de wens van werknemers om transparant en voorspelbaar te belonen.

Market adjustments en promoties

Er is 0,6% van beschikbaar voor salarisverhogingen volgende op promoties en market adjustments. Dit budget is inmiddels per 1 april 2026 toegekend aan medewerkers die hiervoor in aanmerking kwamen (= promotie hebben gemaakt naar een volgende salarisschaal danwel nog in de entry range van de schaal zaten).

Loonontwikkeling 2027*

Per 1 april 2027 wordt het loonbudget volledig ingezet als een structurele, procentuele verhoging van 2,7% voor alle medewerkers. Hierbij laat Teva de merit matrix ook in 2027 volledig buiten beschouwing. Wel houden we enige ruimte voor promoties, wat voor Teva heel belangrijk is, omdat Teva 'pay for performance' verder niet toepast gedurende de looptijd.

(*Medewerkers die zich boven 120% van de salarisschaal bevinden (above range) worden uitgesloten van deze verhoging. Voor medewerkers met een beoordelingscategorie 'Needs Improvement' zal een passende invulling worden bepaald.)

Salarisschalen (zie bijlage)

Teva vindt het belangrijk om marktconforme salarissen te betalen. Teva baseert de salarisschalen op benchmark data en laat ze meegroeien met de markt. De nieuwe salarisschalen zijn per 1 april 2026 vastgesteld en worden per 1 april 2027 herzien op basis van de dan actuele marktsituatie.

Overwerk in een 7-daags rooster

We hebben een nieuw model ontwikkeld waarin overwerk wordt uitbetaald op basis van of de dag als werkdag of rustdag was ingepland, ongeacht de dag van de week.

Regeling vervroegd Uittreden

De huidige RVU-regeling eindigde op 31 december 2025 en wordt verlengd tot 30 september 2027.

Tijdens de looptijd van de cao wordt door de cao partijen gezamenlijk onderzocht of er functies zijn die vallen onder de cao van Teva waarbij sprake is van zwaar werk volgens de landelijke en algemeen geaccepteerde criteria die hiervoor zijn vastgesteld. Daarbij zal, in geval van een nieuwe RVU-regeling expliciet een koppeling gemaakt worden met een agenda gericht op duurzame inzetbaarheid, in lijn met het wettelijk kader.

Levensgebeurtenissenverlof

Teva stelt voor om artikel 4.7 lid d, e, f en k te moderniseren en flexibeler te maken en deze in te ruilen voor een zgn. Levensgebeurtenissenverlof.

Maximaal de helft van het aantal contracturen per week per kalenderjaar om Levensgebeurtenissenverlof op te nemen voor o.a.:

1. Samenlevingscontracten/huwelijken/ondertrouw/scheiden
2. Crematies en begrafenissen niet vallende onder a,b,c
3. Verhuizing van de werknemer
4. Bezoeken aan de bank/notaris/advocaat/rechter naar aanleiding van lid1, 2 of 3

Vitaliteit + Diversiteit & Inclusie

- Continueren laatste 7-jaren regeling waarbij deze kan cumuleren met de RVU (bedrijfs-AOW) maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW.
- Continueren TevaCare wellbeing programma
- Stars recognition program continueren
- Persoonlijk keuze budget continueren;
- Maatwerkoplossingen afhankelijk van persoonlijke omstandigheden

Vakbondscontributie

De vergoeding van de vakbondscontributie zal in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrageregeling

Teva zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties continueren.

Haarlem, 9 april 2026

Teva Pharmachemie

Namens de directie



Suzanne Nijssen

Bijlage 1 Salarisschalen*

Teva Salarisschalen per 1 april 2026						
GCA Grade	Entry Point	Start Mid Range	Mid Point	Top-Mid Range	Max	
11	4.636	5.215	5.795	6.374	6.954	
10	4.074	4.583	5.093	5.602	6.111	
9	3.562	4.007	4.452	4.897	5.343	
8	3.241	3.646	4.051	4.456	4.861	
7	2.988	3.361	3.735	4.108	4.481	
6	2.796	3.146	3.495	3.845	4.194	
5	2.605	2.931	3.256	3.582	3.907	
4	2.414	2.715	3.017	3.319	3.620	
3	2.284	2.569	2.855	3.140	3.426	
2	2.099	2.361	2.623	2.886	3.148	

(* Goed om hierbij te vermelden dat de benchmark voor de bonus uitkomt op 5 – 7,5%, maar dat Teva consistent 8% toekent aan CAO medewerkers.)