We rise together

Organon cao 2026

ORGANON

Cao Organon Nederland 2026

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten tussen

N.V. Organon, Organon Pharma B.V., GTS-FI B.V. en Asian Holding B.V.

in dit document verder aangeduid als Organon, in de relatie tot de werknemer die met die vennootschap (of diens rechtsopvolger) een arbeidsovereenkomst heeft, en

- FNV te Utrecht
- VHP2 te Eindhoven

verder aangeduid als vakverenigingen.

De cao is geldig van 1 januari t/m 31 december 2026, tenzij deze tussentijds wordt opgezegd conform de bepalingen in artikel 19 van de Wet op de cao.

Deze cao heeft een zogeheten 'minimum karakter'. Dat betekent dat Organon met jou geen ongunstigere afspraken kan maken dan wat er in deze cao staat, maar wel gunstigere afspraken met jou zou mogen maken.

Deze cao is overeengekomen door onderstaande partijen, en door vertegenwoordigers van deze partijen ondertekend:

N.V. Organon
Organon Pharma B.V.
GTS-FI B.V.
Asian Holding B.V.
FNV
VHP2

ORGANON

Wat je moet weten over deze cao

Organon is sinds 2021 een nieuw bedrijf, met een lange en bijzondere geschiedenis. Die koesteren we, en tegelijkertijd hebben we als modern bedrijf de kans dingen anders te doen. Eenvoudiger, transparanter en toegankelijker. En dat geldt ook voor deze cao.

In deze publicatie vind je het resultaat. Het bevat de afspraken die we in overleg met vakbonden FNV en VHP2 hebben gemaakt. Aanpassingen ten opzichte van de voorgaande cao vind je terug in het onderhandelingsresultaat, in bijlage 3. Voor alle overige arbeidsvoorwaarden is de cao onveranderd gebleven ten opzichte van de cao 2024-2025.

Organon is een diverse organisatie. Met medewerkers van verschillende leeftijden, culturele achtergronden, nationaliteiten, levensfasen etc. Onze arbeidsvoorwaarden bieden medewerkers de ruimte om zelf keuzes te maken, rekening houdend met wat voor hen belangrijk is.

Dat past bij onze kernwaarden: bij een organisatie die inclusief is, en waarin we rekening houden met elkaar en elkaar verder helpen.

Leeswijzer

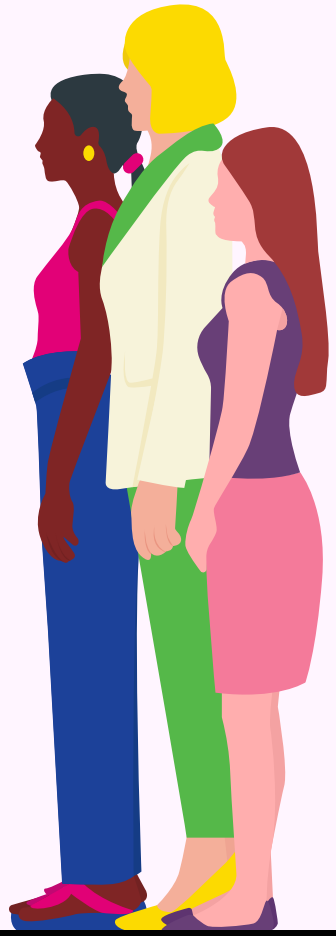
Voor de leesbaarheid van deze cao hebben we gekozen voor een duidelijk en eenvoudige indeling, met waar mogelijk verwijzingen naar uitgebreidere achtergrondinformatie.

Over veel onderwerpen zijn zaken bijvoorbeeld wettelijk bepaald. In die gevallen kun je vanuit dit document vaak doorklikken naar sites van de betreffende overheidsinstantie.

Je zult verder verwijzingen tegenkomen naar andere documenten van Organon, zoals ons Personeelshandboek of specifieke richtlijnen. Daarin zijn dan bepaalde afspraken of regelingen nader uitgewerkt. Al deze documenten kun je inzien op intranet (Hera).

In het document vind je verder korte toelichtingen in de marge. Die beschrijven bijvoorbeeld uitzonderingen op een regel, bepaalde voorwaarden of verwijzen je ook weer door naar meer informatie in andere bronnen.

Ben je op zoek naar een specifiek onderwerp? Begin dan bij de index. Kom je termen tegen die je niet (goed) kent? Raadpleeg dan de begrippenlijst.



Inhoud

Aan de slag bij Organon

1.1 Wat staat er in jouw individuele arbeidsovereenkomst?
1.2 Werken als uitzendkracht
1.3 Werken in (ploegen)diensten

Jouw beloning

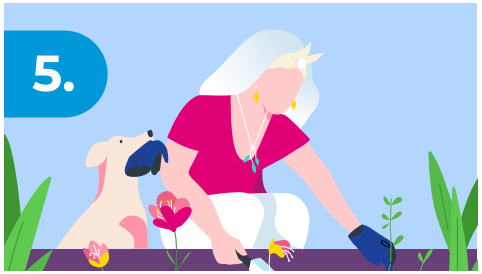
2.1 Jouw salaris
2.2 Variabele beloning
2.3 Vakantietoeslag
2.4 Eindejaarsuitkering
2.5 Ploegentoeslag
2.6 Overwerk
2.7 Consignatievergoeding
2.8 Feestdagtoeslag
2.9 Maaltijdvergoeding
2.10 Reiskosten en thuiswerkvergoeding

Fit aan het werk, nu en straks

3.1 Duurzame inzetbaarheid: een gedeelde verantwoordelijkheid
3.2 Blijven leren en ontwikkelen
3.3 Persoonlijk budget voor loopbaanontwikkeling
3.4 Performance@Organon
3.5 Gezond en fit aan het werk blijven
3.6 Verlichtende maatregelen
3.7 Regeling vervroegd uittreden medewerkers in ploegendienst

Vakantie en verlof

4.1 Hoeveel vakantiedagen heb je?
4.2 Wanneer kun je vakantie opnemen?
4.3 Bijzonder verlof (betaald)
4.4 Bijzonder verlof (onbetaald)



Jouw inkomen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensionering

5.1 Pensioenregeling
5.2 Inkomen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid
5.3 Overlijdensuitkering aan nabestaanden

Wat we verder van elkaar mogen verwachten

6.1 Onze waarden
6.2 Wat mag je van Organon verwachten?
6.3 Wat verwachten we van jou?

Uit dienst

7.1 Beëindigen van de arbeidsovereenkomst
7.2 Pensionering
7.3 Schorsing / op non-actiefstelling

Bijlagen

Begrippenlijst
Index
Bijlage 1 - Salarisschalen en salarisverhoging
Bijlage 2 - Verdere afspraken tussen Organon en de vakverenigingen
Bijlage 3 - Onderhandelingsresultaat en werkafspraken

Aan de slag bij Organon

Als je voor Organon gaat werken, maken we vooraf goede afspraken. Deels vind je die afspraken terug in deze cao, die onderdeel is van je arbeidsovereenkomst. Er zijn ook zaken die we specifiek met jou afspreken. Weer andere zaken vind je terug in het Organon Nederland Personeelshandboek.

In dit hoofdstuk

1.1 Wat staat er in jouw individuele arbeidsovereenkomst?
1.2 Werken als uitzendkracht
1.3 Werken in ploegendiensten

1.1 Wat staat er in jouw individuele arbeidsovereenkomst?

- *Hoe lang de overeenkomst duurt*
  Dat kan voor **onbepaalde tijd** zijn (vaak een 'vast' contract genoemd), of voor **bepaalde tijd** (een 'tijdelijk' contract).

  Een arbeidscontract voor bepaalde tijd kan worden verlengd. Daarvoor gelden wettelijke voorwaarden[1].

- *Waar je werkt*
  Vaak word je aan een 'standplaats' toegewezen: de locatie waar je de meeste tijd zult werken. Afhankelijk van je functie zijn er ook mogelijkheden om thuis te werken.

- *Of je fulltime of parttime werkt*
  Bij een fulltime dienstverband werk je gemiddeld 40 uur per week. Als we afspreken dat je parttime werkt, leggen we een percentage vast van die 40 uur. Stel: dat percentage is 60%. Dan werk je op jaarbasis gemiddeld 24 uur per week.

  Als je parttime werkt, zijn de afspraken uit deze cao 'naar rato' (tenzij de cao expliciet aangeeft dat dit niet zo is). Dat wil dus zeggen dat je recht hebt op een bepaald percentage van wat fulltime collega's ontvangen, afhankelijk van hoeveel uren je werkt.

- *Je proeftijd*
  Als je een arbeidsovereenkomst voor meer dan zes maanden afsluit, hoort daar een proeftijd bij. De wettelijke proeftijd kan 1 of 2 maanden zijn[2], afhankelijk van hoe lang je contract duurt. Tijdens die periode kunnen zowel jijzelf als Organon de samenwerking met onmiddellijke ingang beëindigen. Oftewel, zonder opzegtermijn.

  Sluiten we een contract voor minder dan zes maanden af? Dan is er geen proeftijd.

- *Welk salaris je ontvangt en of je recht hebt op overige vormen van beloning (bijv. bij overwerk, ploegendienst e.d.)*
  Hierover lees je meer in hoofdstuk 2: Jouw beloning.

- *Het aantal vakantiedagen en andere (volledig) betaalde verlofvormen*
  Hierover lees je meer in hoofdstuk 4: Vakantie en verlof.

- *Wanneer de arbeidsovereenkomst afloopt of (tussentijds) kan worden beëindigd*
  Als het een overeenkomst voor bepaalde tijd is, staat daarin op welke datum deze vanzelf (dus automatisch) eindigt. Dit wordt ook wel beëindiging 'van rechtswege' genoemd. De overeenkomst kan ook eerder, tussentijds, door jou of Organon worden beëindigd.

  Een overeenkomst voor onbepaalde tijd loopt niet vanzelf af, maar zowel jij als Organon kan deze wel beëindigen.

  Voor een eventuele (tussentijdse) beëindiging gelden bepaalde regels/voorwaarden, waaronder een opzegtermijn, die jij en Organon moeten volgen. Hierover lees je meer in hoofdstuk 7.

- *Dat je gaat deelnemen in de pensioenregeling van Organon, en bij welk pensioenfonds deze regeling is ondergebracht*
  Hierover lees je meer in hoofdstuk 5: Jouw inkomen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensionering.

- *Overige informatie*
  Hierbij kun je denken aan informatie zoals welke functie je krijgt, de datum waarop je in dienst komt en in hoeverre je bijvoorbeeld werkt op variabele tijden[3].

1. Deze voorwaarden vind je terug in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:668 en 7:668a BW.
2. Bij onbepaalde tijd of bepaalde tijd (langer dan 2 jaar) is dit twee maanden. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van minder dan 2 jaar is de proeftijd 1 maand.

   In afwijking van deze wettelijke bepaling kunnen we in je individuele arbeidsovereenkomst (ongeacht de duur van je contract) ook samen een proeftijd van 2 maanden afspreken (zie artikel 7:652 lid 4 en 7, BW).
3. Zie artikel 7:628b lid 3 BW.

1.2 Werken als uitzendkracht

Je kunt ook voor Organon aan de slag als uitzendkracht. Je bent dan in dienst bij het uitzendbedrijf, niet bij Organon, en je valt dan onder de cao voor Uitzendkrachten. Voor je loon maakt dat overigens geen verschil: zoals afgesproken met de uitzendbranche heb je dan vanaf dag 1 recht op de inlenersbeloning volgens de Organon-cao[4].

Organon werkt alleen samen met uitzendbureaus die een vergunning hebben. In principe werken we ook alleen met uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn[5].

Van tijdelijk naar vast

De wet bepaalt dat je niet eindeloos via arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunt werken. Als je binnen 3 jaar 3 tijdelijke contracten hebt gehad (met niet meer dan 6 maanden tussen twee contracten), krijg je automatisch een vast contract[6].

Let op: als je eerst via een uitzendbureau voor Organon werkt en daarna een contract voor bepaalde tijd bij Organon krijgt in (nagenoeg) dezelfde functie, is er sprake van 'opvolgend werkgeverschap'. In dat geval tellen alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten via het uitzendbureau als één contract. Je begint op dat moment dus in principe aan je tweede tijdelijke contract bij Organon[7].

1.3 Werken in ploegendiensten

Je krijgt van Organon bericht over het (type) dienstrooster waarbinnen je werkt.

Op verschillende afdelingen werken we met ploegendiensten. Als jij in ploegendienst gaat werken, krijg je van Organon een mededeling met het dienstrooster dat voor jou geldt en het percentage ploegentoeslag waar je recht op hebt (zie paragraaf 2.5).

In principe deelt Organon de roosters zó in dat je tijdens een bepaalde periode (van één of meer aaneengesloten weken) gemiddeld 40 uur per week werkt.

Wanneer je op fulltime-basis werkt maar jouw rooster niet op een gemiddelde van 40 uur per week uitkomt, compenseren we dit in principe via de ploegentoeslag, in uitzonderlijke gevallen via de verlofuren of via een combinatie van beide, afhankelijk van de situatie.

Wijziging dienstroosters

Als het nodig is om onze bedrijfsprocessen goed te laten verlopen, kan het zijn dat Organon een algemene dienstroosterwijziging doorvoert. Eén voorbeeld: om aan een hogere vraag te voldoen, kan het zijn dat een afdeling van een twee- naar een drieploegenrooster gaat.

Als een algemene wijziging een belangrijk aantal medewerkers raakt, zal Organon tijdig hierover overleggen. Dat doen we met de betrokken medewerkers zelf én met de Ondernemingsraad.

4. Zie CAO ABU of CAO NBBU.
5. Organon streeft ernaar om de flexibele schil te beperken. De stand van zaken hierover wordt besproken tijdens periodiek overleg met sociale partners.
6. Kijk voor de wettelijke regels op deze pagina van de Rijksoverheid.
7. Zie 7:668a lid 2 BW voor regels rondom opvolgend werkgeverschap. Let op: de bepaling in de laatste zin van deze alinea is een bewuste afwijking hiervan, en dat mag bij vaststellen van een cao (zie artikel 7:668a lid 6 BW)

Jouw beloning

Wie werkt voor Organon, heeft recht op een eerlijk salaris en goede bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Daarbij houden we rekening met je kennis en ervaring, het werk dat je gaat doen, je werktijden en specifieke omstandigheden. In dit hoofdstuk lees je hoe jouw beloning tot stand komt.

In dit hoofdstuk

2.1 Jouw salaris
2.2 Variabele beloning
2.3 Vakantietoeslag
2.4 Eindejaarsuitkering
2.5 Ploegentoeslag
2.6 Overwerk
2.7 Consignatievergoeding
2.8 Feestdagtoeslag
2.9 Maaltijdvergoeding
2.10 Reiskosten- en thuiswerkvergoeding

2.1 Jouw salaris

Functies en salarisschalen

Zoals je in de tabel hiernaast kunt zien, maken we onderscheid tussen zes functiecategorieën. Binnen elke categorie zijn er verschillende functieniveaus.

Elk functieniveau heeft een eigen salarisschaal, met een minimum en een maximum dat je in die schaal kunt verdienen. Deze salarisschalen zijn afgestemd op wat in de Nederlandse arbeidsmarkt gebruikelijk is voor een vergelijkbare functie in de life sciences-sector.

De salarisschalen die voor deze cao zijn afgesproken voor de verschillende functieniveaus vind je in bijlage 1. Deze worden periodiek gereviewd. Daarbij kijken we onder meer naar de salarisontwikkelingen in de markt.

Jouw plek in de salarisschaal

Zoals gezegd: de salarisschaal die bij jouw functie hoort, heeft een minimum en een maximum. Jouw plek binnen de salarisschaal[8] hangt onder meer af van je kennis en ervaring. Je krijgt hier schriftelijk bericht van.

Jaarlijkse salarisaanpassing

In cao-overleg met de vakbonden bepalen we of salarissen worden verhoogd, en zo ja, met welk percentage. Salarisverhogingen gaan in per 1 april, en gelden voor Organon-medewerkers die op 31 december van het voorgaande jaar in dienst waren.

Salarisaanpassing bij functieverandering

Als je een andere functie krijgt in een hoger ingedeelde groep (en bijbehorende salarisschaal), krijg je in principe een salarisverhoging van 5%. De werkelijke salarisverhoging kán hoger of lager uitvallen (tussen de 0 en 10%). Dit hangt onder meer af van je positie in de salarisschaal, je ervaring en het salaris dat collega's in soortgelijke functies verdienen.

Het kan ook zijn dat je naar een lager ingedeelde functie gaat, vanwege bedrijfsomstandigheden, medische redenen, onbekwaamheid of op eigen verzoek. In dit geval word je zó in de nieuwe groep en salarisschaal ingedeeld dat je je huidige salaris behoudt (mits dit salaris binnen de nieuwe schaal past). Voor andere arbeidsvoorwaarden (zoals je bonus) gelden de afspraken die horen bij de nieuwe, lagere salarisschaal.

Tijdelijke waarneming

Het kan zijn dat je tijdelijk het werk waarneemt van een collega in een hoger ingedeelde functie. In dat geval verander je zelf niet van groep en salarisschaal. Als je gedurende tenminste 2 maanden een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, krijg je wel een toeslag van 5%[9].

Uitzondering: het kan voorkomen dat je normaal gesproken ploegentoeslag krijgt, maar tijdens de waarnemingsperiode niet volgens een ploegenrooster werkt. In dat geval ontvang je geen waarnemingstoeslag, maar behoud je wel je ploegentoeslag (die minstens even hoog is als de waarnemingstoeslag).

Functiecategorieën binnen Organon

400					Associate Director	P4	Associate Principal Scientist	R4	Senior Account Manager	S4	Associate Director	M2
					Senior Specialist	P3	Senior Scientist	R3	Customer Manager	S3	Manager	M1
300	Levels		Levels		Specialist	P2	Scientist	R2	Senior Customer Representative	S2		
	Lead Associate	B4	Lead Technician	O4	Associate Specialist	P1	Associate Scientist	R1	Customer Representative	S1		
200	Senior Associate	B3	Senior Technician	O3								
	Associate II	B2	Technician	O2								
	Associate I	B1	Associate Technician	O1								
Pathways	B - Business Support		O – Production & Operations Support		P - Professional		R - Research		S – Sales & Account Management		M - Management	

8. We noemen dit ook wel de 'Position in Range', of PIR. Je kunt jouw PIR als volgt berekenen: tel het minimum en maximum van je schaal bij elkaar op en deel dit door 2. Dit is het 'midpoint' van je schaal. Deel vervolgens jouw jaarsalaris door dit midpoint. De uitkomst is je PIR.

9. Deze waarnemingstoeslag telt niet mee voor het berekenen van je vakantiegeld, eindejaarsuitkering of ploegentoeslag. Een waarnemingsperiode bedraagt maximaal 12 maanden. Als je na deze periode de eerder waargenomen functie blijft vervullen, word je ingedeeld in de hogere functiegroep en bijbehorende salarisschaal, tenzij schriftelijk anders is vastgelegd.

2.2 Variabele beloning (AIP)

Naast je vaste salaris kun je elk jaar een variabele beloning krijgen, oftewel een bonus. Deze hangt af van hoe Organon als bedrijf wereldwijd gepresteerd heeft. We noemen dit het Annual Incentive Plan (AIP).

Hoe werkt dit?

Voor elk kalenderjaar stelt Organon doelstellingen vast[10]. Als we deze behalen, krijg je over dat kalenderjaar een bonus. De hoogte van deze bonus hangt af van je functie. Voor functies in salarisband 200 is dit 'doelpercentage' 5%, voor band 300 7% en voor band 400 10%. Zie de tabel op p. 9 om te zien binnen welke band jouw functie valt. Als we onze doelstellingen overtreffen valt deze bonus hoger uit. Halen we ze niet, dan valt de bonus lager uit of kan het zijn dat er geen bonus wordt uitbetaald.

De variabele beloning wordt berekend over je totale basisjaarsalaris. Je ontvangt deze uiterlijk in de maand maart na het betreffende kalenderjaar. Over de variabele beloning krijg je geen toeslagen, eindejaarsuitkering of pensioenopbouw.

10. Dit gebeurt voor Organon wereldwijd, door Organon & Co, Inc. New Jersey, USA.

2.3 Vakantietoeslag

Elk jaar ontvang je in mei een vakantietoeslag, over het lopende kalenderjaar. De toeslag bedraagt 8% van 12 x het maandsalaris dat je op 1 mei van dat kalenderjaar verdiende. Als je ploegentoeslag krijgt, krijg je ook daarover 8% vakantietoeslag.

Wat als je maar een deel van het kalenderjaar in dienst bent of ploegentoeslag krijgt? Of als je in de loop van het jaar meer of minder gaat werken of als jouw ploegentoeslag wijzigt?

Dan wordt dat met je vakantietoeslag in de maand mei verrekend. Als er na 1 mei iets verandert, verrekenen we dat in december. Het kan dus zijn dat je aan het einde van het kalenderjaar vakantietoeslag erbij krijgt. Of dat te veel ontvangen toeslag op je salaris wordt ingehouden.

2.4 Eindejaarsuitkering

In november ontvang je een eindejaarsuitkering. Deze bedraagt 3% van 12 x het maandsalaris dat je op 1 november van dat kalenderjaar verdiende. Als je ploegentoeslag krijgt, krijg je ook daarover 3% eindejaarstoeslag.

Wat als je maar een deel van het kalenderjaar in dienst bent of ploegentoeslag krijgt? Of als je in de loop van het jaar meer of minder gaat werken?

Dan wordt dit in de maand november verrekend met de eindejaarsuitkering. Als er na 1 november iets verandert, dan wordt dit in de maand december verrekend. Dat gebeurt op dezelfde manier als bij de jaarlijkse verrekening van vakantietoeslag .

2.5 Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, krijg je een toeslag op je maandelijkse salaris. Je krijgt die toeslag over gewerkte uren tussen 18.00 en 7.00 én alle uren in het weekeinde. Zie de tabel hieronder voor de toeslagpercentages.

Ploegentoeslag				
Van	**Tot**	**Ma t/m Vr**	**Zaterdag**	**Zondag**
00:00	07:00	40%	40%	120%
07:00	12:00	0%	40%	120%
12:00	18:00	0%	120%	120%
18:00	24:00	40%	120%	120%

Wat als je – om wat voor reden dan ook – naar de dagdienst wordt overgeplaatst, of naar een ploegendienst met lagere ploegentoeslag?

Dan vervalt je recht op de 'oude' ploegentoeslag op de dag van overplaatsing. Wel kan het zijn dat je in aanmerking komt voor een afbouwregeling. Je krijgt dan nog enkele maanden de 'oude' ploegentoeslag of een deel hiervan uitbetaald. Hoe lang deze afbouwperiode duurt, hangt af van hoe lang je in de 'oude' ploegendienst hebt gewerkt. Zie de tabel hieronder[11].

Afbouwregeling oude ploegentoeslag	
Tijd dat je in de 'oude' ploegendienst hebt gewerkt	**Uitbetaling ploegentoeslag na overplaatsing**
< 1 jaar	100% over de lopende maand
> 1 jaar aaneengesloten ploegendienst	100% over de lopende maand, 4 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20%
> 5 jaar aaneengesloten ploegendienst	100% over de lopende maand, 6 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 2 maanden 20%

Je komt in aanmerking voor de afbouwregeling als je wordt overgeplaatst vanwege bedrijfsomstandigheden, om medische redenen of omdat je niet meer in nachtdienst hoeft te werken volgens de regeling in paragraaf 3.6.

11. Als je tijdens een lopende afbouwperiode opnieuw wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst, wordt de afbouwperiode niet verlengd. Voor de resterende periode kijken we dan naar het verschil tussen de 'oude' ploegentoeslag en de hoogste van de twee 'nieuwe' ploegentoeslagen. Ga je tijdens de lopende afbouwperiode weer naar een hogere ploegentoeslag dan de 'oude' ploegentoeslag, dan eindigt afbouw direct.

2.6 Overwerk

Onder overwerk verstaan we: uren die je in opdracht van Organon méér werkt dan de uren die je normaal volgens je dienstrooster zou moeten werken.

Als het om meer dan een half uur gaat, kun je daar - afhankelijk van je functiecategorie en -groep een toeslag voor krijgen. Je uursalaris voor de extra gewerkte uren wordt dan met een percentage verhoogd (zie de tabel hieronder)[12]. Je kunt er ook voor kiezen deze uren te compenseren met vrije tijd of op te sparen voor langer verlof.

Toeslag op uursalaris bij overwerk								
Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za + Zo	Feestdag
00:00	22:00	60%	60%	60%	60%	60%	100%	200%
22:00	24:00					100%		

Wie komt in aanmerking voor overwerktoeslag?

Je komt in aanmerking voor deze toeslag als je bent ingedeeld in de functiecategorieën B, O of de functiegroepen P1, P2, R1 of R2. Je hebt in dit geval óók recht op overwerktoeslag als je parttime werkt en meer uren werkt dan afgesproken. Val je niet in een van deze functie-categorieën of -groepen? Dan kan Organon bij buitenproportioneel overwerk besluiten je incidenteel te compenseren met een vrije dag.

Overuren compenseren met vrije tijd?

Dat kan. Deze uren worden automatisch toegevoegd aan je verlofspaarsaldo. Je ontvangt over deze uren geen salaris, maar wel de overwerktoeslag (volgens bovenstaande tabel).

2.7 Consignatievergoeding

Als je in opdracht van Organon buiten je normale dienstroosteruren beschikbaar moet zijn, spreken we van consignatie. Dat kan bijvoorbeeld voorkomen als je beschikbaar moet zijn om een onvoorzien (technisch) probleem of veiligheidsincident te helpen oplossen.

Voor elk uur dat je beschikbaar moet zijn, mag je een vergoeding declareren volgens de tabel hieronder.

Consignatievergoeding			
Tussen	Ma t/m Vr	Za + Zo	Feestdag
07:00 – 22:00 (per uur)	€ 1,75	€ 2,25	€ 3,00
22:00 – 07:00 (per uur)	€ 3,00	€ 3,50	€ 4,00

12. Let op: je hebt alleen recht op deze overwerktoeslag als je een positief vakantie-dagensaldo hebt.

Als je tijdens een consignatiedienst daadwerkelijk wordt opgeroepen, krijg je daarnaast ook een **overwerktoeslag** vergoed, volgens de tabel in paragraaf 2.6[13].

Als je de oproep telefonisch en/of vanuit huis kunt oplossen, mag je de tijd voor het afhandelen van de oproep declareren als overwerk (met een minimum van een half uur). Als je binnen een half uur na het afhandelen nog een keer wordt opgeroepen, is de tussenliggende tijd óók overwerk.

Als je naar de site moet komen, mag je overwerkuren declareren voor de tijd die je op site bent, plus 1 uur overwerk voor de totale reistijd. Daarnaast kun je reiskosten declareren, volgens de betreffende regeling in het Handboek Personeelsregelingen.

Rust-uren na consignatie-oproep

Als je tussen 00:00 en 06:00 vanwege een consignatie-oproep moet werken, heb je op diezelfde kalenderdag recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze rust-uren neem je in overleg met je leiddinggevende op, met inachtneming van de arbeidstijdenwet[14].

Als je tijdens die rust-uren volgens het rooster normaal gesproken een dienst zou hebben gewerkt, krijg je het salaris over die uren gewoon uitbetaald.

Vergoedingen en belastingvrije ruimte

Voor de reiskosten- en thuiswerkvergoeding hanteert de overheid een grens aan hoeveel een werkgever belastingvrij mag uitkeren. Als die 'belastingvrije ruimte' verhoogd wordt, zal Organon dit overnemen.

2.8 Feestdagtoeslag

Als je volgens het dienstrooster op een feestdag werkt (zie 4.1), krijg je over de gewerkte uren op die dag een toeslag van 100% én 1 dag vrije tijd ter compensatie. Dit bovenop je 'gewone' salaris voor die gewerkte uren. Je kunt dit ook omzetten in extra verlofspaarsaldo.

2.9 Maaltijdvergoeding

In de volgende situaties krijg je een gratis maaltijd (of, als er geen maaltijd beschikbaar is, een maaltijdvergoeding van € 12,50 bruto):

- Als je aansluitend op je normale dagdienst ten minste twee uur moet overwerken.
- Als je aansluitend op je normale dagdienst na 18.00 moet overwerken.
- Als je in het weekeinde of op een roostervrije dag minimaal vier uur overwerk/meerwerk doet.

2.10 Reiskosten en thuiswerkvergoeding

Als je geen aanspraak maakt op een lease-auto of autotoeslag (car allowance), dan ontvang je een vergoeding voor woon-werkverkeer. Je ontvangt dan een netto vergoeding van € 0,23 per kilometer[15], met een maximum van 50 kilometer enkele reis. Als je met het openbaar vervoer reist, worden de volledige reiskosten vergoed op basis van 2e klasse. Je ontvangt geen reiskostenvergoeding op dagen waarop je structureel thuiswerkt. Voor deze dagen ontvang je een netto thuiswerkvergoeding van € 2,35.

13. Je hebt hier óók recht op als je normaal gesproken in jouw functiegroep niet in aanmerking komt voor een overwerktoeslag, zie 2.6.
14. Als je die 8 rust-uren niet neemt op dezelfde kalenderdag, vervallen ze. Organon hoeft deze dan verder niet te vergoeden of compenseren.
15. Dit is een netto vergoeding, van toepassing met ingang van 1 januari 2024.

Fit aan het werk, nu en straks

Als je bij Organon werkt, krijg je kansen om jezelf te ontwikkelen en bij te blijven met ontwikkelingen in je vakgebied. We ondersteunen je met trainingen en opleiding, maar helpen je ook om gezond en fit aan het werk te blijven.

In dit hoofdstuk

3.1 Duurzame inzetbaarheid: een gedeelde verantwoordelijkheid
3.2 Blijven leren en ontwikkelen
3.3 Persoonlijk budget voor loopbaanontwikkeling
3.4 Performance@Organon
3.5 Gezond en fit aan het werk blijven
3.6 Verlichtende maatregelen
3.7 Regeling vervroegd uittreden medewerkers in ploegendienst

3.1 Duurzame inzetbaarheid: een gedeelde verantwoordelijkheid

Ons doel is om jou te helpen gezond en productief te zijn, in elke levensfase en tijdens je hele loopbaan. Dat je kunt meebewegen en -groeien met je werk, met ons bedrijf en met de arbeidsmarkt. Anders gezegd: dat je duurzaam inzetbaar bent. Of je in de toekomst nu nog steeds bij Organon werkt of ergens anders.

Die duurzame inzetbaarheid zien we als een gedeelde verantwoordelijkheid. Jij hebt de regie, wij ondersteunen je actief.

We vragen je dan ook om met je manager in gesprek te blijven. Over jouw wensen, ambities en je professionele en persoonlijke ontwikkeling. Over hoe je het werk ervaart en hoe wij je kunnen ondersteunen. Ook als er buiten het werk zaken spelen waardoor je minder goed in je vel zit, staan we klaar om je te helpen.

3.2 Blijven leren en ontwikkelen

Het is belangrijk dat je jouw kennis en vaardigheden op peil houdt. Niet alleen om je huidige werk te kunnen doen, maar ook om ervoor te zorgen dat je in de verdere toekomst aan het werk kunt blijven. In de gesprekken met je manager staat jouw ontwikkeling daarom centraal. We kijken naar jouw wensen en ambities, en naar de ontwikkelingen en behoeften binnen ons bedrijf. Samen stippelen we vervolgens een route uit.

Een belangrijk deel van jouw ontwikkeling zal bestaan uit 'informeel' leren. Daarbij leer je op en tijdens het werk, door dingen te doen[16]. Samen met ervaren collega's die je helpen en feedback geven. Daarnaast kun je via Organon extra training krijgen, die direct of indirect met je huidige functie te maken heeft. De kosten daarvan worden meestal volledig of grotendeels door Organon betaald.

3.3 Persoonlijk budget voor loopbaanontwikkeling

Naast eventuele 'functiegebonden' cursussen en trainingen, krijg je bij Organon per kalenderjaar een persoonlijk budget van € 500,- netto. Dit bedrag kun je gebruiken voor loopbaanontwikkeling. En dat vatten we breed op.

Waarvoor kun je jouw persoonlijke budget gebruiken?

Denk aan cursussen die misschien niet nodig zijn voor je huidige werk, maar wel voor je volgende carrièrestap binnen of buiten Organon. Andere mogelijkheden zijn een loopbaanscan of cursussen waarmee je een carrièreswitch kunt maken.

Het persoonlijk budget kun je ook gebruiken voor een loopbaancoach, een financiële coach of voor de 'Pensioen in Zicht'-cursus.

Kan ik persoonlijk budget opsparen?

Ja, je mag budget meenemen naar het volgende jaar. Zo kun je in totaal 1.500 euro aan persoonlijk budget opsparen. Als je dit maximum hebt bereikt, blijft het budget beschikbaar zolang je er geen gebruik van hebt gemaakt. Verbruik je het deels, dan wordt het resterende bedrag in het volgende jaar weer aangevuld, met 500 euro en/of tot een maximum van 1.500 euro.

Kijk voor meer informatie over het Persoonlijk budget voor loopbaanontwikkeling op de HR-pagina op intranet.

3.4 Performance@Organon

We zeiden al dat we je vragen om met je manager in gesprek te blijven over je groei en ontwikkeling. Om je daarbij te ondersteunen, is er Performance@Organon.

Hoe werkt het?

Performance@Organon bestaat uit goede en frequente gesprekken. Niet één keer per jaar, maar doorlopend. Op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen, in een veilige sfeer.

16. Als je de ervaring die je op het werk opbouwt, extern wilt laten vastleggen in een zgn. EVC-traject (Erkenning van Verworven Competenties), zal Organon daaraan meewerken.

De gesprekken draaien niet om het geven van een cijfer en ze zijn ook niet van invloed op je eindejaarsbeloning. In plaats daarvan praat je op een constructieve manier over je prestaties, hoe je die behaald hebt én hoe je je verder kunt ontwikkelen. Met Performance@Organon kun jij aangeven wat voor jou op dit moment belangrijk is, afhankelijk van je levensfase, omstandigheden en werksituatie. Samen met je manager bespreek je je ontwikkeldoelen en welke hulp je daarbij nodig hebt.

Ook creëren we mogelijkheden voor jou om continu feedback te verzamelen bij collega's. Zo groei jij als persoon en als professional. Zo help je collega's groeien. En zo groeien we dus ook als team en als organisatie.

Meer informatie over het performance-managementproces vind je in het Organon Nederland Personeelshandboek en op de Global intranet-pagina van Organon.

3.5 Gezond en fit aan het werk blijven

Als je bij Organon werkt en wilt blijven werken, willen we je helpen om dat tot de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen doen.

Dat betekent ook dat we je helpen vitaal en gezond te blijven.
We hebben bijvoorbeeld een aantrekkelijke sportregeling en organiseren regelmatig cursussen 'Stoppen met roken en vapen', workshops en andere initiatieven rondom (mentale) gezondheid.

3.6 Verlichtende maatregelen

Boven een bepaalde leeftijd kom je bij Organon ervoor in aanmerking om ontzien te worden bij belastende werkzaamheden.

Vanaf 8 jaar voor de pensioenleeftijd, kun je bijvoorbeeld niet verplicht worden om over te werken of om consignatiedienst te doen. Vanaf 8 jaar voor je pensioendatum kun je ook niet verplicht worden om in een rooster te werken met méér avond- of nachtdiensten[17].

Als je gebruik wilt maken van de mogelijkheid om niet voor méér avond- of nachtdiensten te worden ingeroosterd, kun je dit schriftelijk aangeven. Organon zal binnen 3 maanden voor de benodigde aanpassing in je plaatsing en/of dienstrooster zorgen.

Ingroeipad en ontzie-leeftijd consignatiedienst en ploegendienst

Tot 2019 lagen de leeftijdsgrenzen voor sommige 'ontzie'-regelingen lager. Daarom geldt er een speciale overgangsregeling. Als je op 1 januari 2019 in dienst was, kun je vanaf de leeftijden in onderstaande tabellen gebruik maken van de mogelijkheid om geen consignatiedienst of méér avond- en nachtdiensten te werken.

Ingroeipad verlichtende maatregelen

Consignatiedienst	
Was je op 1-1-2019...	**...dan heb je het recht om ontzien te worden vanaf**
50 - 58 jaar	50 jaar
48 - 49 jaar	53 jaar
46 - 47 jaar	56 jaar
45 jaar en jonger	8 jaar voor jouw AOW-leeftijd

Indeling in ploegendienst met avond- of nachtdiensten	
Was je op 1-1-2019...	**...dan heb je het recht om ontzien te worden vanaf**
55 - 62 jaar	55 jaar met afbouw ploegentoeslag*
53 - 54 jaar	58 jaar met afbouw ploegentoeslag**
51 - 52 jaar	59 jaar met afbouw ploegentoeslag**
50 jaar en jonger	8 jaar voor jouw AOW-leeftijd, met afbouw ploegentoeslag**

* conform het volgende afbouwschema: 1e jaar 75% van het verschil oude/nieuwe toeslag, 2e jaar 50%, 3e en 4e jaar 25%.
** conform afbouwregeling uit hoofdstuk 2, paragraaf 2.5 van deze cao.

17. Om een beroep te kunnen doen op deze regelingen moet je minimaal 5 jaar bij Organon gewerkt hebben (inclusief een evt. direct voorafgaande uitzendperiode). Voor de ontzie-regeling ploegendienst moet je ook minimaal 5 jaar in ploegendienst bij Organon hebben gewerkt.

3.7 Regeling vervroegd uittreden medewerkers in ploegendienst

Organon wil je helpen om tot je pensioenleeftijd fit en met plezier te werken. Maar als die datum dichterbij komt, kan het natuurlijk heel goed zijn dat je al eerder andere dingen wilt gaan doen. En dat je al vóór je pensioenleeftijd minder wilt gaan werken, of eerder wilt stoppen.

Ook daar hebben we een regeling voor. Via de pensioenregeling kun je desgewenst kiezen voor vroegpensioen, waarbij je al eerder een (lagere) pensioenuitkering krijgt.

Voor medewerkers in ploegendienst is er daarnaast een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Daarmee kun je al vanaf 3 jaar vóór je pensioenleeftijd stoppen met werken. Voorwaarde is dat je, voorafgaand aan de uitdiensttreding, minimaal 5 jaar in dienst bent bij Organon en minimaal 5 jaar in ploegendienst werkt (inclusief een eventuele direct voorafgaande uitzendperiode).

Als je voor deze regeling in aanmerking komt, kun je deze ook combineren met vroegpensioen.

Hoe werkt het?

Als je van deze regeling gebruik wilt maken, lever je vooraf voor ieder jaar dat je eerder wilt stoppen maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen in. Vóór de datum waarop je wilt stoppen, sluiten we een RVU-vaststellings-overeenkomst. Daarmee wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd.

Uitbetaling

Voordat de RVU-periode ingaat, wordt berekend op welk bedrag je in totaal recht hebt. Voor elke maand die je via de RVU-regeling eerder stopt, krijg je het maximale bedrag dat Organon in dat jaar belastingvrij mag uitkeren. In 2026 is dit € 2.357 bruto per maand. Werk je parttime, dan wordt het bedrag naar rato berekend.

Dit totaalbedrag wordt vervolgens in één keer aan je uitbetaald (een zgn. 'lumpsum'). Je kunt er ook voor kiezen dit bedrag in maandelijkse termijnen uitbetaald te krijgen[18].

Een rekenvoorbeeld

Stel, je voldoet in 2026 aan de voorwaarden voor de RVU-regeling en gaat 3 jaar voor jouw AOW-datum uit dienst. Dan heb je via de RVU-regeling recht op 36 maanden x € 2.357 = € 84.852 bruto.

Let op: *deze uitkering is geen loon en je bouwt hierover dus ook geen pensioen op.*

De RVU-regeling van Organon sluit aan bij de wettelijke regeling van de overheid voor vervroegd uittreden, en geldt zolang deze wettelijke regeling van kracht is.

Kijk voor meer informatie over deze regeling op de HR-pagina op intranet.

18. Als je kiest voor uitbetaling per maand, wees je er dan van bewust dat bij een eventueel faillissement van de werkgever de RVU-uitkering stopt. Er bestaat dan ook geen recht op WW-uitkering, omdat de deelnemer aan een RVU-regeling vrijwillig ontslag neemt.

Vakantie en verlof

Bij Organon vinden we een gezonde balans tussen werk en privéleven belangrijk. Daar horen goede regelingen bij voor het opnemen (en desgewenst opsparen) van verlof. In dit hoofdstuk lees je waar je recht op hebt en welke keuzemogelijkheden er zijn.

In dit hoofdstuk

4.1 Hoeveel vakantiedagen heb je?
4.2 Wanneer kun je vakantie opnemen?
4.3 Bijzonder verlof (betaald)
4.4 Bijzonder verlof (onbetaald)

4.1 Hoeveel vakantiedagen heb je?

Per kalenderjaar heb je volgens de wet recht op 20 vakantiedagen. Organon geeft je daar 15,5 'bovenwettelijke' vakantiedagen bij. In totaal heb je dus 35,5 vakantiedagen per kalenderjaar[19].

Feestdagen

Deze 35,5 vakantiedagen komen bovenop de officiële feestdagen, waarop bij Organon iedereen vrij heeft (zie kader). Het kan voorkomen dat een productie-afdeling op een van deze feestdagen wel doorwerkt. Als jij volgens je ploegenrooster op een feestdag werkt, krijg je daarvoor compensatie.

Extra vakantiedagen

Je kunt extra vakantiedagen krijgen op basis van diensttijd (hoe lang je voor Organon werkt,) óf op basis van je leeftijd.

Diensttijd: als je in de loop van het kalenderjaar vijf of tien jaar in dienst bent bij Organon, ontvang je met ingang van het lopende kalenderjaar 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen.

Leeftijd: als je in de loop van het kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt, ontvang je met ingang van dat jaar extra vakantiedagen, als volgt:

- 45 jaar 2 extra vakantiedagen
- 50 jaar 3 extra vakantiedagen
- 55 jaar 5 extra vakantiedagen

Let op: *je extra vakantiedagen worden toegekend op één van deze twee manieren, niet op een combinatie van leeftijd en diensttijd. Je kunt dus maximaal vijf extra vakantiedagen krijgen.*

Een voorbeeld

Je komt op je 45e in dienst bij Organon. Als je 5 jaar bij Organon werkt, zou je op basis van dienstverband recht hebben op 1 dag extra. Maar omdat je dat jaar 50 wordt, heb je op basis van leeftijd recht op 3 dagen. In dit geval krijg je dus drie dagen extra.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag	*1e en 2e Pinksterdag*
Koningsdag	*1e en 2e Kerstdag*
1e en 2e Paasdag	*Bevrijdingsdag (alleen in lustrumjaren)*
Hemelvaartsdag	

Vakantiedagen kopen of verkopen?

Dat kan. Je hebt het hele jaar door de mogelijkheid om extra vakantiedagen te kopen of te verkopen. Dat kan rechtstreeks in de personeelssoftware AFAS. Je kunt jaarlijks maximaal 10 extra dagen kopen en maximaal 15 dagen verkopen (op basis van een full-time dienstverband, en mits je in datzelfde jaar geen dagen hebt gekocht). De verrekening vindt plaats in de maand nadat de aanvraag is ingediend[20].

Verlofsparen

Er kunnen allerlei redenen zijn waarom je op enig moment behoefte hebt aan extra verlof. Denk aan extra tijd die je aan je gezin of aan mantelzorg wilt besteden, om een tijdje minder te werken of om een lange reis te maken.

Organon biedt daarom de mogelijkheid om vakantiedagen op te sparen voor een langere verlofperiode. Je kunt daarvoor alle bovenwettelijke vakantieuren gebruiken (15,5 dag per jaar), maar ook overwerk- of meerwerkuren, extra vakantiedagen vanwege leeftijd of duur dienstverband, of vakantiedagen die je erbij koopt.

Zo kun je bij een fulltime dienstverband tot 2.000 uur aan verlofsaldo bij elkaar sparen, zonder vervaldatum. Je kunt dit opnemen, mits je uiterlijk drie maanden van tevoren aangeeft hoeveel verlof je wilt opnemen en tijdens welke periode. Tijdens het verlof krijg je je salaris en vaste vergoedingen gewoon uitbetaald.

Kijk voor meer informatie over verlofsparen op de HR-pagina op intranet.

19. Op basis van een voltijd dienstverband. Over tijd die je als onbetaald verlof hebt opgenomen, bouw je in principe geen vakantiedagen op.

    Als je bij je vorige werkgever nog bovenwettelijke vakantiedagen had die je niet hebt opgenomen, kun je die niet als onbetaald verlof opnemen bij Organon (in afwijking van van BW artikel 7:641 lid 3). Dat kan alleen voor zover het ziet op de wettelijke vakantiedagen.

20. De waarde van een vakantiedag is 4,6% van 1/12 van je jaarsalaris.

4.2. Wanneer kun je vakantie opnemen?

Je kunt in principe zelf aangeven wanneer je vakantie wilt opnemen. Je manager zal hier rekening mee houden bij het opstellen van een (vakantie)planning. Mocht het niet mogelijk zijn je aanvraag toe te kennen, dan krijg je hier uiterlijk 2 weken na het indienen van je aanvraag schriftelijk bericht over, waarin die beslissing wordt onderbouwd.

Collectieve vakantiedagen

Van de 20 wettelijke vakantiedagen die je hebt, mag Organon er per kalenderjaar maximaal 6 aanwijzen als collectieve vakantiedag. Op deze dagen heeft iedereen verplicht vrij. Deze dagen worden aan het begin van het kalenderjaar vastgesteld, en ruim van tevoren aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Bedrijfsvakantie

Om de productie efficiënt te kunnen laten verlopen, kan Organon met instemming van de Ondernemingsraad voor een bepaalde afdeling een bedrijfsvakantie van maximaal twee weken vaststellen. In deze periode kun je ingezet worden op een andere afdeling. Wil je dit niet, dan kun je er ook voor kiezen om voor de periode van de bedrijfsvakantie verlofuren op te nemen.

Hoeveel vakantie mag ik achter elkaar opnemen?

Je hebt eens per jaar recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Wil je meer dan drie aaneengesloten weken opnemen, dan zul je dit met je leidinggevende moeten bespreken[21].

Hoe lang blijven mijn vakantiedagen geldig?

Wettelijke vakantiedagen blijven geldig t/m 30 juni van het volgende jaar. Daarna komen de niet gebruikte vakantiedagen te vervallen. Vanaf 1 april van het jaar nadat je ze hebt gekregen, kan Organon in overleg met jou vaststellen wanneer je nog niet gebruikte vakantiedagen zult opnemen.

Bovenwettelijke vakantiedagen blijven maximaal vijf kalenderjaren geldig[22].

Vakantiedagen en uit dienst gaan

Als je uit dienst gaat en nog vakantiedagen overhebt, kun je deze nog voor je laatste werkdag opnemen. Mits je manager aangeeft dat het werk dat toelaat.

Als je de dagen niet kunt opnemen, worden de resterende vakantiedagen uitbetaald. En als je juist te veel vakantie hebt opgenomen, wordt dit met je laatste salarisuitbetaling verrekend[20].

4.3 Bijzonder verlof (betaald)

Er kunnen zich allerlei situaties voordoen waarin je door (persoonlijke) omstandigheden verlof moet opnemen. In bepaalde gevallen wordt je loon dan gewoon doorbetaald. Je hebt recht op **betaald verlof** in de volgende situaties:

Zwangerschap en bevalling

Als je zwanger bent, heb je wettelijk recht op 16 weken betaald verlof. Bij Organon heb je recht op 20 weken betaald verlof, waarvan 6 weken zwangerschapsverlof (of 10 weken bij een meerling) en 14 weken bevallingsverlof. Tijdens dit verlof krijg je 100% van je gebruikelijke inkomen uitbetaald (behalve onkostenvergoedingen).

De laatste 2 weken van je zwangerschapsverlof mag je ook ná de bevalling opnemen. Dit moet je minstens 3 weken voor de ingang van het zwangerschapsverlof laten weten. De laatste 8 weken van je bevallingsverlof mag je flexibel opnemen, mits je dit uiterlijk 3 weken na de bevalling doorgeeft[23].

Geboorteverlof voor de partner

Als je partner is bevallen, heb je wettelijk recht op 1 week betaald geboorteverlof en 5 weken aanvullend geboorteverlof waarin je 70% van je salaris krijgt[24]. Organon vult tijdens dit aanvullend geboorteverlof je inkomen aan tot 100% van je salaris. Voorwaarde is dat je geboorteverlof binnen 4 weken na de geboorte opneemt en het aanvullend geboorteverlof binnen een half jaar na de geboorte .

21. Langer verlof voor een specifiek doel is ook mogelijk. via de verlofspaarregeling.
22. Dagen die je voor verlofsparen inzet, blijven onbeperkt geldig.
23. Je manager kan het verzoek om flexibele opname van bevallingsverlof afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
24. Een week betekent: eenmaal het aantal werkuren per week volgens je contract.

Ouderschapsverlof

Tijdens het eerste levensjaar van je kind kun je 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen. Dit kan ook tijdens het eerste jaar na adoptie of erkenning van een (pleeg)kind tot 8 jaar. Tijdens deze verlofperiode krijg je 70% van je salaris betaald.

Daarnaast kun je 17 weken onbetaald ouderschapsverlof opnemen[25]. Dit kan tot en met het 8e levensjaar. Tijdens het onbetaalde verlof bouw je wel pensioen op, maar geen vakantiedagen, eindejaarsuitkering en AIP.

Kort- en langdurend zorgverlof

Volgens de wet heb je recht op kort- en langdurend zorgverlof. Kortdurend zorgverlof moet de werkgever voor 70% van je salaris betalen, maar Organon betaalt 100%. Langdurig zorgverlof is onbetaald. Hoe lang je recht hebt op zorgverlof, lees je in de Wet Arbeid en Zorg, hoofdstuk 5.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Ook hiervoor geldt dat Organon de Wet Arbeid en Zorg volgt. In de trieste omstandigheid dat een familielid overlijdt, krijg je uiteraard verlof. De hoeveelheid hangt af van de verwantschap, en alleen als je een betreffende uitvaart ook daadwerkelijk bijwoont:

- Partner, eigen/aangehuwde kinderen, (schoon)ouders of pleegkind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
- Een andere bloedverwant die op jouw adres woont maar geen kind is: twee dagen of diensten.
- Een grootouder van jezelf of je partner, kleinkind, broer, zus, schoonzoon of -dochter, zwager of schoonzus: één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie.

Je krijgt ook verlof voor andere onvoorziene of persoonlijke omstandigheden die onmiddellijke onderbreking van het werk vereisen. Denk bijvoorbeeld aan een noodzakelijk bezoek aan de dokter of specialist. Ook kan het gaan om de bevalling van je partner of om een verplichting vanuit overheid en/of de wet: zoals de aangifte van je kind bij de Burgerlijke Stand. In zulke gevallen geldt de voorwaarde dat het doktersbezoek of de verplichting niet in je vrije tijd kan plaatsvinden, en dat Organon bepaalt wat een redelijke duur van het verlof is.

Vakbondsverlof

Als lid van een vakbond, kun je betaald verlof krijgen voor trainingsbijeenkomsten die de vakbond organiseert en voor deelname (als officieel afgevaardigde) aan bijvoorbeeld een congres of districtsvergadering[26]. Voorwaarde is dat de bedrijfsomstandigheden dit volgens Organon toelaten en dat de vakbond dit tijdig schriftelijk aanvraagt.

4.4 Bijzonder verlof (onbetaald)

In de volgende situaties heb je geen recht op betaald verlof, maar heb je wel het recht om vakantiedagen of onbetaald verlof op te nemen:

- Ondertrouw of aangifte geregistreerd partnerschap: halve dag of dienst.
- Eigen huwelijk, aangaan geregistreerd partnerschap of het laten passeren van een samenlevingsovereenkomst bij een notaris: 2 dagen of diensten (de dag zelf en de dag erna).
- Huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zus, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus: 1 dag of dienst.
- 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van jezelf, je ouders of schoonouders: 1 dag of dienst.
- Officieel erkende feestdagen van je godsdienst: duur van de viering.
- Academische promotie van jezelf of je partner: 1 dag of dienst.

25. Als je geen (volledig) gebruik maakt van de 9 weken betaald ouderschapsverlof, worden ongebruikte verlofdagen na het eerste jaar toegevoegd aan je saldo onbetaald verlof.

26. Deze bepaling geldt voor bijeenkomsten die in de statuten van de vakbond zijn opgenomen, en waarvan de vakbond Organon een lijst zal sturen.

Jouw inkomen bij ziekte, arbeids-ongeschiktheid en pensionering

Zolang je bij Organon werkt, kun je rekenen op een eerlijk inkomen. Maar wat als je ziek wordt, geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt? En hoe zit het met je inkomen na je pensionering? In dit hoofdstuk lees je welke regelingen we hebben om jouw inkomen ook dan op peil te helpen houden.

In dit hoofdstuk

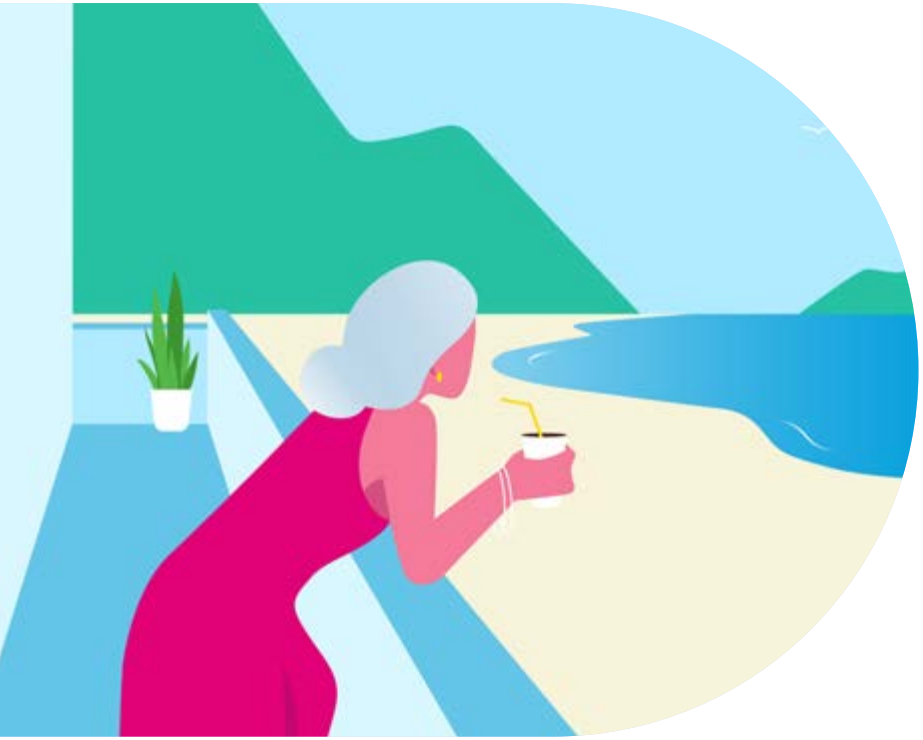
5.1 Pensioenregeling
5.2 Inkomen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid
5.3 Overlijdensuitkering aan nabestaanden

5.1 Pensioenregeling

Als je in dienst bent bij Organon bouw je automatisch pensioen op bij pensioenfonds PGB. In het kader op de pagina hiernaast vatten we een paar belangrijke kenmerken van deze regeling samen. Let wel: je kunt hieraan geen rechten ontlenen. De tekst van het pensioenreglement van PGB is altijd bepalend. Dit pensioenreglement vind je hier.

Wijzigingen pensioenregeling

De inhoud van de pensioenregeling kan veranderen, bijvoorbeeld door wetswijzigingen of onderhandelingen met de vakbonden[27].



Hoe ziet de pensioenregeling bij PGB eruit?

Het is een middelloon-regeling. Dat wil zeggen: elk jaar bouw je pensioen op over je inkomen van dat jaar. Vanaf de pensioendatum krijg je dus over je gemiddeld verdiende salaris pensioen uitgekeerd.

Opbouw ouderdomspensioen

- Je bouwt elk jaar ***1,875%*** van de pensioengrondslag[28] op aan pensioen. Het bedrag dat je zo over alle jaren in dienst bij Organon hebt opgebouwd, krijg je vanaf de pensioendatum jaarlijks (bruto) uitgekeerd, zolang je leeft.
- De werknemerspremie bedraagt 5,2% (5% over ploegentoeslag).

Uitkering ouderdomspensioen

- Je hebt recht op ouderdomspensioen vanaf de 1e van de maand waarin je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Je kunt er ook voor kiezen om eerder met deeltijd- of vroegpensioen te gaan. De pensioenuitkering is dan lager.
- Op de pensioendatum heb je ook nog keuzemogelijkheden. Bijvoorbeeld om partnerpensioen en ouderdomspensioen uit te ruilen[29]. Of om te kiezen voor variabele uitkering (bijvoorbeeld de eerste jaren een hoger pensioen, later minder, of andersom).

Partner- en wezenpensioen

- Iedereen bouwt een apart bedrag aan partner- en wezenpensioen op, of je nu wel of geen partner hebt.
- Als je na je pensioendatum overlijdt, krijgt je partner de rest van zijn/haar leven 70% van je ouderdomspensioen. Als je overlijdt vóór je pensioendatum, krijgt je partner 70% van het ouderdomspensioen dat je vanaf je AOW-leeftijd zou hebben ontvangen[30].
- Als je overlijdt, krijgt elk kind 14% van het ouderdomspensioen (tot zijn/haar 18e verjaardag of t/m 27 als het kind studeert). Als beide ouders overleden zijn, is het wezenpensioen 28% per kind.

27. Organon heeft het recht om de pensioenregeling eenzijdig te wijzigen. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen hebben we samen met de vakbonden de pensioentransitie vormgegeven. De beoogde ingangsdatum van de nieuwe regeling is 1 januari 2027.

28. De pensioengrondslag is je jaarinkomen (12 x maandsalaris plus vakantiegeld, eindejaarsuitkering en ploegentoeslag, met een maximum van € 137.800 in 2026) min de wettelijk bepaalde franchise (in 2026 is dit € 19.172).

    Voor wie meer dan dit maximum verdient, keert Organon een extra vergoeding uit, die je naar eigen inzicht kunt gebruiken om een extra oudedagsvoorziening te treffen. Als de werkgeversbijdrage aan de reguliere pensioenregeling wijzigt (bijvoorbeeld bij indexatie), verandert deze extra bijdrage met hetzelfde percentage.

29. Als je bijvoorbeeld geen partner hebt, of als je partner jouw partnerpensioen niet nodig heeft, dan kun je het opgebouwde pensioen overhevelen naar je eigen ouderdomspensioen (in het tweede geval uiteraard alleen met toestemming van de partner).

30. Als je niet gehuwd bent of een geregistreerd partnerschap hebt, maar wel samenwoont, moet je je partner zelf aanmelden bij PGB.

5.2 Inkomen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte heb je volgens de wet de eerste twee jaar (104 weken) recht op 70% van je inkomen. Organon betaalt de eerste 26 weken 100% van je actuele maandsalaris (inclusief ploegentoeslag). De resterende 78 weken betaalt Organon 80% voor het gedeelte dat je arbeidsongeschikt bent en 100% voor het gedeelte dat je arbeidsgeschikt bent en passend werk doet[31].

Voorwaarde is dat je aan je plichten als goed werknemer voldoet en meewerkt aan reïntegratieverplichtingen[32].

Als je dienstverband afloopt tijdens ziekte, stopt ook de salarisdoorbetaling vanuit Organon. Je kunt dan in aanmerking komen voor een Ziektewetuitkering.

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Als je arbeidsongeschikt wordt verklaard op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), krijg je een WIA-uitkering. Die is in eerste instantie gebaseerd op het loon dat je verdiende voordat je arbeidsongeschikt werd. In een vervolgfase kan het zijn dat het UWV de uitkering verlaagt naar een percentage van het minimumloon. Dat zou betekenen dat je er in inkomen op achteruitgaat (WGA-hiaat)[33].

Organon heeft daarom voor alle medewerkers een WGA-hiaatverzekering (uitgebreid) afgesloten. Die vult in zo'n geval je UWV-uitkering aan tot 70% van het verzekerde salaris[34]. Daarbij maakt het niet uit welk arbeidsongeschiktheidspercentage het UWV heeft vastgesteld. Deze verzekering is afgesloten voor alle Organon-medewerkers. Organon betaalt 2/3 deel van de premie, je eigen bijdrage (1/3 deel) wordt op je salaris ingehouden.

Wat als mijn salaris hoger is dan het maximale jaarloon van het UWV?

Dan kun je tot 70% van je salarisdeel boven het maximale jaarloon alsnog uitbetaald krijgen. Daarvoor heeft Organon een WIA-excedentverzekering afgesloten.

Deze verzekering is gerelateerd aan het arbeidsongeschiktheidspercentage dat het UWV heeft vastgesteld. Je kunt via Organon ook nog een (vrijwillige) aanvullende verzekering afsluiten, waarmee je het salarisdeel boven het maximale jaarloon voor 10% extra dekking kunt verzekeren. Aanvullende informatie over deze verzekeringen vind je op Hera (intranet) en in het Personeelshandboek.

5.3 Overlijdensuitkering aan nabestaanden

Als je overlijdt terwijl je in dienst was bij Organon, krijgt je partner een overlijdensuitkering van 3 x je netto maandinkomen.

Had je op het moment van overlijden geen partner, dan wordt dit bedrag betaald aan wettige of natuurlijke kinderen. Voorwaarde is dat die kinderen minderjarig zijn, **of** jonger dan 27 zijn én recht hebben op studiefinanciering **of** dat ze in belangrijke mate financieel afhankelijk van je waren.

31. Als UWV aan Organon een loonsanctie oplegt en de 104 weken verlengt, dan is de doorbetaling gelijk aan het percentage na 26 weken (dus 80%). Dit geldt ook als we in onderling overleg besluiten de WIA-aanvraag uit te stellen.

    Als UWV aansluitend aan de 104 weken of tijdens de verplichte loondoorbetalingsperiode een IVA-uitkering toekent, dan heb je met terugwerkende kracht recht op het volledige salaris tijdens de ziekteperiode van 104 weken.

    Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd al bereikt en ben je nog bij Organon werkzaam, dan gelden de afwijkende bepalingen rondom loondoorbetaling tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 lid 1 en 2 BW.

32. Organon kan de loondoorbetaling tijdens ziekte weigeren in situaties benoemd in artikel 7:629 lid 3 BW. Als je je niet houdt aan de regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) kan Organon de wettelijke loondoorbetaling opschorten (7:629 lid 6 BW) en de extra aanvullingen tijdens ziekte op grond van de CAO weigeren (i) als je je niet houdt aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften), (ii) als je weigert mee te werken aan een second opinion/deskundigenoordeel bij het UWV of (iii) weigert gebruik te maken van de veiligheidsmiddelen of voorschriften rondom gezondheid en veiligheid overtreedt en daardoor arbeidsongeschikt wordt.

33. Een WGA-hiaat is een inkomensgat dat ontstaat wanneer iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en na 104 weken ziekte aanspraak moet maken op een WGA-vervolguitkering.

34. Met als maximum het maximale jaarloon dat het UWV hiervoor hanteert.

Wat we verder van elkaar mogen verwachten

In deze cao vind je de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die we jou als medewerker bieden. Die vertellen natuurlijk niet het hele verhaal over hoe het is om voor Organon te werken. In dit hoofdstuk gaan we in op de waarden die we als bedrijf hoog in het vaandel hebben staan, én hoe die verder doorwerken in wat we van elkaar mogen verwachten.

In dit hoofdstuk

6.1 Onze waarden
6.2 Wat mag je van Organon verwachten?
6.3 Wat verwachten we van jou?

6.1 Onze waarden

Organon is een internationaal bedrijf, met sites, kantoren en medewerkers in meer dan 80 landen. Die allemaal dezelfde culturele waarden delen (zie pagina 27). Dat zorgt voor een eenduidige manier van denken en werken die we allemaal zo goed mogelijk toepassen in ons dagelijks werk. Daarmee zorgen we sámen voor een fijne en productieve werkomgeving en helpen we elkaar om succesvol in ons werk te zijn.

6.2 Wat mag je van Organon verwachten?

Als het goed is, herken je onze kernwaarden in veel van de afspraken die we in deze cao hebben vastgelegd. Wat mag je naast deze afspraken verder zoal van ons verwachten?

Dat we de afspraken uit deze cao nakomen

In deze cao hebben we afspraken vastgelegd die we samen met onderhandelingspartners – de vakverenigingen FNV en VHP2 – hebben gemaakt. En afspraak is afspraak, dus alle partners verplichten zich ertoe om deze afspraken na te komen. Organon publiceert deze cao op intranet en meldt de cao aan bij het Ministerie van Sociale Zaken.

Dat we ons inzetten voor behoud van werkgelegenheid

Organon en vakverenigingen die deze cao zijn overeengekomen streven ernaar de werkgelegenheid bij ons bedrijf te behouden en waar mogelijk uit te breiden. We geven medewerkers de gelegenheid om te solliciteren op functies die binnen het bedrijf vrijkomen.

Verder houden we de Ondernemingsraad én de vakbonden via periodiek overleg op de hoogte van ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid bij Organon, inclusief de economische vooruitzichten en hoe we ons daarop voorbereiden. Bij eventuele (re)organisatie, collectief ontslag of fusie stellen we ondernemingsraad en vakbonden tijdig op de hoogte en nemen we de wettelijke bepalingen hierover in acht.

Dat we verantwoordelijkheid nemen voor goede arbeidsomstandigheden

Organon zorgt voor goede en veilige arbeidsomstandigheden, zoals je mag verwachten van een goed werkgever. We hebben uitgebreide procedures en regels om het werk veilig te kunnen doen en om fysieke belasting te beperken. Ook stellen we hulpmiddelen ter beschikking om veilig te kunnen werken en verzorgen we waar nodig medische controles.

Organon helpt je verder om in je loopbaan gezond en fit aan het werk te blijven (zie paragraaf 3.5). Daarbij hoort ook de mogelijkheid van een preventief medisch onderzoek.

Dat we ons sterk maken voor een sociaal veilige werkomgeving

Bij Organon vinden we het belangrijk dat iedereen zich welkom voelt, zichzelf kan zijn en met respect bejegend wordt. Dat is één van onze kernwaarden (We all belong).

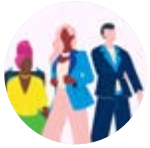
We communiceren vaak en consequent over het belang hiervan en over wat dit in de praktijk betekent. Ook nemen we concreet maatregelen om ongewenst gedrag op de werkplek te voorkomen en bestrijden. Die staan onder meer in het Organon Nederland Personeelshandboek.

Dat we ons best doen om werken met een beperking mogelijk te maken

Organon biedt zoveel mogelijk gelijke kansen aan mensen met een structurele functionele beperking.

Een voorbeeld: als een Organon-medewerker (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is of is geworden, doen we ons best om een functie te vinden die deze medewerker alsnog kan vervullen. Als dit ondanks alle inspanningen niet lukt, helpen we de medewerker om geschikt werk buiten het bedrijf te vinden. Als dit zou betekenen dat je inkomen daalt, hebben we arbeidsongeschiktheidsverzekeringen die dat deels compenseren.

Onze zes cultuurwaarden

	Waarom?	Hoe?
Be Real	Zodat we onszelf kunnen zijn, om hulp durven vragen en efficiënt en respectvol samenwerken.	We **dagen** onszelf **uit** om onszelf te verbeteren, we zijn open over wat beter kan en pakken problemen aan.
Own it	Omdat we zo echt op elkaar kunnen **bouwen**, in **vertrouwen** en met onderling **respect.**	We halen het beste uit elkaar. **Laat je stem horen, neem initiatief** en **doe wat je zegt**.
Rise together	Omdat we dankzij **teamwork** samen kunnen leren en groeien. We hebben elkaar nodig om **succes** te hebben.	Door elkaar te **helpen** en gebruik te maken van elkaars **sterke punten**.
Keep Moving	Omdat we door **innovatie** en **wendbaarheid** concurrerend blijven als bedrijf.	Door proactief naar **verbetering** te zoeken en onze **ideeën** ook op tafel te leggen.
Bring your fire	Omdat we echt **in onze missie moeten geloven** om onze patiënten de beste oplossingen te bieden.	Door voor het **beste resultaat** te gaan, **enthousiast** te zijn en **plezier** te halen uit samenwerken en samen beter worden.
 **We all belong**	Omdat we als bedrijf staan voor meer **gelijkheid** in de zorg en daarvoor hebben we een **succesvolle, diverse organisatie** nodig.	Door **inclusief** te zijn richting alle collega's, **zelf meer te leren** over (onbewuste) vooroordelen, en ons **in te zetten** voor meer gelijkheid.

En om het bedrijf te creëren dat ons voor ogen staat, zorgen we er bovenal voor dat we integer handelen.

6.3 Wat verwachten we van jou?

De cultuur die we bij Organon willen bieden, wordt gevormd door de mensen die er werken. Uiteraard verwachten we van je dat je je aan regels en procedures houdt. Daarnaast vragen we je om actief met ons samen te werken om onze cultuurwaarden in je dagelijks werk in praktijk te brengen.

Verder zijn er enkele zaken waarover we graag heldere afspraken maken:

Dat je de belangen van Organon respecteert en ondersteunt

Dat wil zeggen dat je je werk zo goed mogelijk uitvoert en daarbij de aanwijzingen en voorschriften opvolgt die je krijgt. We hebben binnen het bedrijf verschillende regels en procedures om ervoor te zorgen dat we als bedrijf goed functioneren en financieel gezond blijven. Uiteraard verwachten we van je dat je je aan zulke regels houdt. Verder verwachten we dat je je aan het afgesproken dienstrooster houdt[35].

Dat je open bent over eventuele nevenwerkzaamheden

Wil je naast je werk bij Organon voor andere bedrijven of zelfstandig aan de slag, al dan niet tegen betaling? Dat kan. Wel verwachten we dat je dit vooraf schriftelijk bij ons meldt en pas met zulke werkzaamheden begint als Organon daar toestemming voor geeft[36]. Organon zal dat alleen weigeren als er objectief een serieus bezwaar daartegen is (bijvoorbeeld belangenverstrengeling, overtreden arbeidstijdenwet etc.).

Let op: *Mocht je door zulke nevenwerkzaamheden arbeidsongeschikt worden, dan kun je geen beroep doen op de aanvullende arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen uit deze cao. Organon betaalt in zo'n geval alleen de wettelijk verplichte loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid.*

Dat je geen vertrouwelijke of geheime informatie deelt met derden

Tijdens je werk kom je natuurlijk heel wat te weten over Organon: over hoe we werken, hoe we georganiseerd zijn, over je collega's, onze leveranciers en klanten, de grondstoffen en producten die we gebruiken en hoe we onze eigen producten maken.

Voor deze en andere vertrouwelijke zaken geldt een geheimhoudingsplicht. Let op: die blijft ook geldig nadat je bij Organon uit dienst gaat.

Dat je helpt een veilige werkomgeving te creëren

We verwachten van je dat je meewerkt aan onze inspanningen op dit gebied, onder meer door regels rondom fysieke en sociale veiligheid na te leven en voorgeschreven veiligheidshulpmiddelen te gebruiken. Je bent als medewerker van Organon medeverantwoordelijk voor de orde, hygiëne, veiligheid en welzijn binnen ons bedrijf.

Als het nodig is om jouw gezondheid of de veiligheid en kwaliteit van onze producten te garanderen, kan het zijn dat Organon je vraagt mee te werken aan een medisch onderzoek. Organon moet in zo'n geval duidelijk kunnen uitleggen waarom dit noodzakelijk is en neemt daarbij de regelgeving rondom privacy in acht.

35. Buiten deze uren kan Organon ook een beroep op je doen, zolang dit binnen de bepalingen van deze cao en de wet valt. In dat geval heb je uiteraard recht op overuren, zie 2.6.

36. Als je je niet aan deze bepaling houdt, kan dit voor Organon een wettelijke reden zijn om je te schorsen zonder behoud van maandinkomen. Let op: Ook als je nevenwerkzaamheden al verrichtte voordat je bij Organon in dienst kwam, verwachten we dat je dit zo snel mogelijk meldt.

Uit dienst

Of het nu om een volgende stap in je carrière gaat, of het bereiken van de pensioenleeftijd – op enig moment nemen we afscheid van elkaar als werkgever en medewerker. In dit hoofdstuk lees je welke afspraken we maken rondom uit dienst gaan.

In dit hoofdstuk

7.1 Beëindigen van de arbeidsovereenkomst
7.2 Pensionering
7.3 Schorsing / op non-actiefstelling

7.1 Beëindigen van de arbeidsovereenkomst

Bij een contract voor bepaalde tijd

Als je een arbeidsovereenkomst voor 'bepaalde tijd' hebt (vaak een 'tijdelijk' contract genoemd), staat daarin wanneer de overeenkomst automatisch afloopt[37]. Je hebt zelf de mogelijkheid om de overeenkomst voor die tijd op te zeggen (ook wel tussentijds opzeggen genoemd). De opzegtermijn hiervoor is 1 maand.

Ook Organon kan de overeenkomst voor die tijd (tussentijds) opzeggen, met dezelfde opzegtermijn. Daarvoor is na de eventuele proeftijd wel een wettelijke ontslagreden nodig en er moeten geen mogelijkheden zijn om ander werk aan te bieden[38].

Bij een contract voor onbepaalde tijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor 'onbepaalde tijd' (vaak een vast contract genoemd), kunnen jij en Organon het contract allebei opzeggen. Daarbij gelden dan wel wettelijke bepalingen en wettelijke opzegtermijnen. Organon moet hiervoor na de eventuele proeftijd wel een wettelijke ontslagreden hebben en er moeten geen mogelijkheden zijn om je ander werk aan te bieden[37].

Voor jou als medewerker is de wettelijke opzegtermijn op dit moment één maand. Voor Organon als werkgever hangt de wettelijke opzegtermijn af van hoe lang je in dienst bent geweest.

Duur van je arbeidsovereen-komst	Wettelijke opzegtermijn voor Organon*
Minder dan 5 jaar	1 maand*
5 – 10 jaar	2 maanden
10 – 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

* Opzegtermijnen zijn volle kalendermaanden. Een opzegging door jou of Organon moet altijd tegen het einde van de maand gebeuren. Voorbeeld: als je voor 31 januari opzegt met een opzegtermijn van 1 maand, wordt je arbeidsovereenkomst aan het einde van de maand februari beëindigd.

Contractuele opzegtermijnen

De opzegtermijnen hierboven zijn wettelijk bepaald. We kunnen echter gezamenlijk in de individuele arbeidsovereenkomst hiervan afwijken, en een langere opzegtermijn voor jou als medewerker afspreken. In dat geval zal de opzegtermijn voor Organon twee keer zo lang zijn als die van jou als medewerker.

37. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan verlengd worden. Zoals wettelijk bepaald, zal Organon je minimaal een maand van tevoren schriftelijk laten weten of het contract wel of niet wordt verlengd, en zo ja, onder welke arbeidsvoorwaarden.

38. Zie voor wettelijke ontslaggronden artikel 7:669 lid 3 BW. In bepaalde situaties kan er volgens de wet ook een dringende reden zijn om iemand 'op staande voet' te ontslaan.

7.2 Pensionering

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt je arbeidsovereenkomst met Organon vanzelf ('van rechtswege').

Als je vóór die tijd al wilt stoppen met werken, kun je via de pensioenregeling gebruik maken van vroegpensioen. Voor ploegendienstmedewerkers heeft Organon daarnaast een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Daarmee kun je al vanaf 3 jaar vóór je pensioenleeftijd stoppen met werken. Meer over deze regelingen lees je in hoofdstuk 3.

7.3 Schorsing / op non-actiefstelling

Organon kan een medewerker schorsen als er bijvoorbeeld een gegrond vermoeden is van een dringende reden tot ontslag (ook wel 'ontslag op staande voet' genoemd). Een schorsing kan bedoeld zijn om nader onderzoek te doen naar dit vermoeden; het kan ook als disciplinaire maatregel worden opgelegd als wangedrag is vastgesteld.

De schorsing moet zo kort mogelijk duren en de medewerker moet zo snel mogelijk weten wat de reden van de schorsing is. Hij of zij krijgt de gelegenheid om alles te doen wat redelijkerwijs mogelijk is om zich te verdedigen. In beginsel heeft een geschorste of op non-actief gestelde medewerker recht op behoud van salaris.

Als na een onderzoek de schorsing wordt opgeheven en er geen reden tot ontslag is, wordt de medewerker in principe onmiddellijk volledig in functie hersteld. Als er gewichtige redenen voor zijn, kan Organon hem/haar ook in een andere functie plaatsen.

Werknemer
Iemand die een arbeidsovereenkomst met Organon heeft afgesloten, en die is ingedeeld in een functie-categorie binnen band 200, 300 en 400 (zie p. 9)

Werkgever
De vennootschap (of diens rechtsopvolger) die deze cao heeft ondertekend en met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Partner
De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gezamenlijke huis-houding voert (tenzij deze persoon een bloedverwant in eerste of tweede graad is).

Gezamenlijke huishouding
Een situatie waarin twee hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en allebei een bijdrage in de kosten van de huishouding leveren en/of op andere manieren in elkaars verzorging voorzien.

Maand
Een kalendermaand.

Week
Een tijdvak van 7 dagen, waarvan de eerste begint op maandag 00:00 uur.

Dag
Een aaneengesloten periode van 24 uur, beginnend om 00:00 uur.

Dienstrooster
Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.

Jaarsalaris
12 maal het maandsalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3% eindejaarsuitkering.

Maandsalaris
Het jaarsalaris min vakantietoeslag en eindejaars-uitkering, gedeeld door 12. Dit komt overeen met het jaarsalaris, gedeeld door 13,32.

Uursalaris
Het maandsalaris, gedeeld door 173,33 bij fulltime dienstverband (is gelijk aan 0,577% van het maand-salaris), of naar rato bij een parttime dienstverband.

Maandinkomen
Het maandsalaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.

Jaarinkomen
Het jaarsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.

Dagdienstvenster
Maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur.

Ploegendienst
Werken volgens dienstrooster op uren binnen en buiten het dagdienstvenster, waarbij periodiek van dienst wordt gewisseld.

PIR
Position in range: de relatieve positie van het salaris ten opzichte van het midpoint (midden) van de salarisschaal. Zie pagina 9 voor uitleg.

NB *De definities in deze lijst zijn bedoeld ter verduidelijking. Als deze aanleiding geven voor discussie, kunnen we er in overleg van afwijken.*

Trefwoord	Pagina	Paragraaf
Afbouwregeling oude ploegentoeslag	11	2.5
Arbeidsomstandigheden	26	6.2
Arbeidsongeschiktheid	24	5.2
Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (standaard en aanvullend)	24	5.2
Bedrijfsvakantie	20	4.2
Beëindigen arbeidsovereenkomst	6, 30	1.1, 7.1
Behoud werkgelegenheid	26	6.2
Beoordelingsgesprek (zie Performance@Organon)	15	3.4
Bevallingsverlof	20	4.3
Bijzonder verlof (betaald)	20	4.3
Bijzonder verlof (onbetaald)	21	4.4
Bonus (zie Variabele beloning)	10	2.2
Calamiteitenverlof	21	4.3, 4.4
Collectieve vakantiedagen	20	4.2
Consignatievergoeding	13	2.7
Cultuurwaarden	26, 27	6.1
Dienstroosters, wijziging	7	1.3
Duurzame inzetbaarheid	15 e.v.	3.1, 3.3
Eindejaarsuitkering	10	2.4
Feestdagen	19	4.1
Feestdagtoeslag	13	2.8
Functiecategorieën	9	2.1
Geboorteverlof	21	4.3
Geheimhoudingsplicht	28	6.3
Maaltijdvergoeding	13	2.9
Nevenwerkzaamheden	28	6.3
Non-actiefstelling	31	7.3
Ontzie-maatregelen (zie Verlichtende maatregelen)	16	3.6
Opleiding en cursussen	15	3.2
Opzegtermijn	30	7.1
Ouderdomspensioen	23	5.1
Ouderschapsverlof	21	4.3
Overlijdensuitkering	24	5.3
Overwerk	12	2.6
Partner- en wezenpensioen	23	5.1

Trefwoord	Pagina	Paragraaf
Parttime werken	6	1.1
Pensioenregeling	23	5.1
Pensionering	31	7.2
Performance@Organon	15	3.4
Persoonlijk budget Duurzame inzetbaarheid	15	3.3
PIR (Position in Range)	9	2.1
Ploegendienst	7, 11	1.3, 2.5
Ploegentoeslag	11	2.5
Proeftijd	6	1.1
Reiskostenvergoeding	13	2.10
RVU	17	3.7
Salaris	9	2.1
Salarisaanpassing	9	2.1
Salarisschalen	9, 34	2.1, Bijlage 1
Salarisverhoging	9, 34	2.1, Bijlage 1
Schorsing	31	7.3
Thuiswerkvergoeding	13	2.10
Tijdelijk contract (contract voor bepaalde tijd)	6	1.2
Uitzendwerk	6	1.2
Vakantieopnemen	19	4.2
Vakantiedagen	19	4.1
Vakantiedagen (ver)kopen	19	4.1
Vakantiedagen opnemen	19	4.2
Vakantietoeslag	10	2.3
Vakbondsverlof	21	4.3
Variabele beloning	10	2.2
Vast contract (na tijdelijk contract)	7	1.2
Veilige werkomgeving	26, 28	6.2, 6.3
Verlichtende maatregelen	16	3.6
Verlofsparen	19	4.1
Vervroegd uittreden (voor medewerkers in ploegendienst)	17	3.7
Waarneming (tijdelijk) en waarnemingstoeslag	9	2.1
Werken met een beperking	26	6.2
Ziekte, inkomen bij	24	5.2
Zwangerschapsverlof	20	4.3

Salarisschalen en salarisverhoging

Indeling salarisschalen	Pathway	Salarisschaal
Business support	B1	A
	B2	B
	B3	D
	B4	E-F
Production & Operations	O1	A
	O2 low	A
	O2 mid	B-C
	O2 high	C-D
	O3	D-E
	O4	F
Professional	P1	F-G
	P2	G-H
	P3	I-J-K
	P4	K-L-M
Research	R1	E
	R2	G
	R3	J
	R4	L
Sales	S1	G
	S2	H-I
	S3	J
	M1 Sales	I
	M2 Sales	K-L
Management	M1	I
	M2	K-L

Salarisschalen met ingang van 1/1/2025

Salarisschaal	Minimum	Midpoint	Maximum
A	32.000	39.950	47.900
B	32.500	42.500	52.500
C	33.900	45.800	57.700
D	37.300	50.350	63.400
E	41.100	55.450	69.800
F	45.100	60.950	76.800
G	49.600	67.000	84.400
H	54.500	73.650	92.800
I	60.000	81.000	102.000
J	65.900	88.950	112.000
K	72.300	97.750	123.200
L	79.600	107.550	135.500
M	87.500	118.150	148.800

Salarisverhoging 2026

Met ingang van 1 april 2026 ontvangt iedereen een salarisverhoging van 3%. Voor medewerkers met een salaris in het eerste 3e deel van hun salarisschaal (onder de 0,921 PIR) is de verhoging 4%.

Deze extra verhoging is gebaseerd op een vermenigvuldigingsfactor van 1,33 op het algemene verhogingspercentage en blijft van kracht voor de komende cao's, tot het moment dat het Organon-hoofdkantoor een herziening doorvoert van de wereldwijd geldende salarissystematiek.

Wanneer een nieuwe salarissystematiek beschikbaar komt, is dit het uitgangspunt voor de onderhandelingen voor een nieuwe cao. Hiervoor zal een aparte werkgroep worden ingericht met deelname van de bonden en OR.

Verdere afspraken tussen Organon en de ondertekenende vakverenigingen

Deze cao is afgesloten door Organon en de vakverenigingen FNV en VHP2, en is geldig van 1 januari t/m 31 december 2026, tenzij deze tussentijds wordt opgezegd conform de bepalingen in artikel 19 van de Wet op de cao.

De vakbonden die partij zijn bij deze cao zullen tijdens de looptijd van deze cao geen actie voeren over arbeidsvoorwaarden. Ze zullen zich inzetten voor ongestoorde voortzetting van Organon's bedrijfsactiviteiten.

Tussentijdse wijzigingen

Tussentijdse wijzigingen van deze cao tijdens de looptijd zijn alleen mogelijk als naar het oordeel van alle cao-partijen sprake is van bij het afsluiten onvoorziene omstandigheden of wetswijzigingen waardoor een wijziging gerechtvaardigd wordt.

Werkgeversbijdrage aan vakbonden

De totale werkgeversbijdrage van Organon aan de vakbonden die de cao sluiten, komt overeen met de voor dat jaar geldende AWVN-werkgeversbijdrage per medewerker met een Organon-arbeidscontract (peildatum 1 januari van ieder kalenderjaar).

Cao-partijen zullen de werkgeversbijdrage op een passende wijze gaan verdelen, rekening houdend met te besteden tijd en het aantal leden.

Arbeidsvoorwaarden cao 2011

Voor werknemers op wie in 2012 de arbeidsvoorwaarden uit de (geëxpireerde) OBS CAO 2011 van toepassing waren, geldt:

De bijlagen X en XI van de (geëxpireerde) OBS CAO 2011, waarin extra spaarbijdragen zijn opgenomen, worden ongewijzigd en volledig voortgezet voor de gehele duur van de regeling voor de huidige werknemers (uiteraard ook voor zover zij deze arbeidsvoorwaarde genoten in 2012). De laatste regeling, bijlage XI, vervalt hierdoor in 2032.

Onderhandelingsresultaat Organon cao 2026

- Looptijd cao 1/1/2026 – 31/12/2026
- Behoud van alle bestaande voorwaarden zoals opgenomen in de huidige Organon cao 2024-2025
- Salarisverhoging van 3% per 1 april 2026. Voor medewerkers met een salaris in het eerste 3e deel van hun salarisschaal (onder de 0,921 PIR) is de verhoging 4%. Zie bijlage 1 voor de gemaakte afspraken rondom dit vermenigvuldigingspercentage en toekomstige onderhandelingen o.b.v. een nieuw te ontwikkelen salarissystematiek.
- Aanpassing overwerk artikel 2.6 voor parttime medewerkers van meerwerk naar overwerk.
- Verlenging huidige RVU-regeling 3.7 binnen de kaders van nieuwe wet (toetsingskader TNO, en wettelijke evaluatiemomenten, vooralsnog wordt geen limiet op het aantal deelnemers ingesteld). Hierbij wordt de optie geboden om de RVU in maandelijkse termijnen uit te laten betalen. Deze mogelijkheid gaat in per 1 april 2026, in verband met het inregelen van deze afspraak.
- Overwerktoeslag (artikel 2.6) toegankelijk voor totaal band 300, dus inclusief functiegroepen P2/R2.
- Aanpassen tekst artikel 4.2 collectieve dagen.
- Verhogen bedragen consignatiematrix artikel 2.7.
- Programma rondom specifieke vrouwengezondheidsthema's in het 'Hoe fit ben jij'-programma.
- Thuiswerkvergoeding blijft op fiscaal maximum wanneer van toepassing (art. 2.10).
- Cao-tekst aanpassen op leesbaarheid en uitlegbaarheid (aanpassingen te overleggen met beide vakbonden).

Werkafspraken

- Bonden worden gedurende looptijd betrokken bij uitwerking rapportages "Europese Pay Equity Act" en daaraan gekoppelde Nederlandse wetgeving met ingangsdatum 1 januari 2027.
- Als Organon tijdens de looptijd van deze cao een nieuwe, wereldwijde beloningsfilosofie met bijbehorend salarishuis ontwikkelt, zullen de bonden hierbij betrokken worden.
- Ook in 2027 zal het eerste tertiel 133% van de reguliere salarisverhoging krijgen, om daarmee groei in de schaal mogelijk te maken.

ORGANON