

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

THE UNDERSIGNED:

1.
Patheon Biologics B.V., a private limited company incorporated under the laws of the Netherlands, with its registered office at Zuiderweg 72 2, 9744 AP Groningen, hereinafter to be referred to as "Patheon"

and

2.
FNV, established in Utrecht, and CNV Vakmensen.nl, established in Utrecht, hereinafter referred to as the "Trade Union(s)"

Patheon and the Trade Unions are hereinafter referred to as the "Parties" or "Party"

WHEREAS:

The Parties have reached a negotiated result with regard to the conditions under which the Parties intend to renew a collective labor agreement for the employees of Patheon ("CLA Patheon");

The CLA Patheon will be based on and serve to replace the Transfer CLA DSM Biologics Company B.V. and DSM Pharma Chemicals (Venlo) B.V., in effect as of 1 April 2014 up to and including 31 December 2014 ("Transfer CLA") and the CLA DSM NL Service B.V., in effect as of 1 April 2014 up to and including 31 December 2014 ("CLA DSM NL"), which Patheon applies under the Transfer CLA;

Parties wish to lay down in this negotiated result the agreed amendments and additions in respect of the Transfer CLA and the CLA DSM NL;

The agreements laid down in this negotiated result will be incorporated into the wording of the CLA DSM NL which will be the basis for the CLA Patheon;

ONDERGETEKENDEN:

1.
Patheon Biologics B.V., gevestigd te Groningen en kantoorhoudende aan de Zuiderweg 72 2, 9744 AP Groningen, hierna aan te duiden als "Patheon"

en

2.
FNV, gevestigd in Utrecht en CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht, gezamenlijk of afzonderlijk aan te duiden als de "Vakorganisatie(s)"

Patheon en de Vakorganisaties worden hierna aangeduid als "Partijen" of als "Partij"

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

Partijen een onderhandelingsresultaat hebben bereikt ten aanzien van de voorwaarden waaronder Partijen voornemens zijn de collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Patheon ("CAO Patheon") te vernieuwen;

De CAO Patheon zal worden gebaseerd op en dienen ter vervanging van de Transfer CLA DSM Biologics Company B.V. en DSM Pharma Chemicals (Venlo) B.V. met een looptijd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014 ("Overgangs-CAO"), en de CAO DSM NL Service B.V. met looptijd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014 ("CAO DSM NL"), die op basis van de Overgangs-CAO door Patheon wordt toegepast;

Partijen in dit onderhandelingsresultaat wensen vast te leggen over welke wijzigingen en aanvullingen ten opzichte van de Overgangs-CAO en de DSM NL CAO tussen Partijen overeenstemming bestaat;

De afspraken welke zijn vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat worden opgenomen dan wel verwerkt in de tekst van de CAO DSM NL die als basis zal dienen voor de CAO Patheon;

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

<i>AGREE AS FOLLOWS:</i>	<i>ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:</i>
1. DURATION OF THE PATHEON CLA	1. LOOPTIJD VAN DE PATHEON CAO
<p>The CLA Patheon will be in effect as of 1 January 2015 up to and including 30 June 2017.</p> <p>The Transfer CLA and the CLA DSM NL, including any and all accompanying Protocols, Implementing Regulations, Regulation Books and other exhibits, will not have any extension of effect.</p>	<p>De CAO Patheon zal een looptijd hebben van 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2017.</p> <p>De Overgangs-cao en de CAO DSM NL, met inbegrip van alle bijbehorende Protocollen, Uitvoeringsregelingen, Regelingenboeken en overige bijlagen, werken niet na.</p>
2. EMPLOYMENT GUARANTEE	2. WERKGELEGENHEIDSGARANTIE
<p>In the event of an intended reorganization, merger or other important decisions of a financial-economic and organizational nature, Patheon will consult the works council and trade unions in accordance with and insofar as is required under the relevant legislation and regulations, including the Works Councils Act, the Collective Redundancy (Notification) Act and the Social and Economic Council's Merger Code 2015.</p> <p>Article 10 of the Transfer CLA and chapter 4 (Employment) of Schedule 1 of the CLA DSM NL will lapse.</p>	<p>In geval van een voorgenomen reorganisatie, fusie of andere belangrijke beslissingen van financieel-economische en bedrijfs-organisatorische aard, zal Patheon de ondernemingsraad en vakbonden raadplegen overeenkomstig en voor zover vereist onder de relevante wet- en regelgeving waaronder de Wet op de Ondernemingsraden, de Wet Melding Collectief Ontslag en de SER Fusiegedragsregels 2015.</p> <p>Artikel 10 Overgangs-CAO en hoofdstuk 4 (Werkgelegenheid) Bijlage 1 CAO DSM NL komen te vervallen.</p>
3. SOCIAL PLAN	3. SOCIAAL PLAN
<p>Following from article 10, third paragraph, of the Transfer CLA, Patheon has applied the social plan Social Arrangement DSM Biologics Company B.V., in effect from 1 April 2014 up to and including 31 March 2018. This application will be continued and extended up to and including 31 March 2020.</p>	<p>Op grond van artikel 10, derde alinea, Overgangs-CAO heeft Patheon de Sociale Regeling DSM Biologics Company B.V., geldig van 1 april 2014 tot en met 31 maart 2018 toegepast. Deze toepassing zal worden voortgezet en verlengd tot en met 31 maart 2020.</p>

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

<p>4. JOBS FOR YOUNG DISABLED PERSONS</p>	<p>4. ARBEIDSPLEKKEN VOOR WAJONGERS</p>
<p>Patheon will create one job in connection with the Participation Act and offer this job to a person receiving benefits under the Work and Employment Support (Young Disabled Persons) Act. Patheon will strive for more jobs in connection with the Participation Act, as it reasonable sees fit.</p>	<p>Patheon zal in het kader van de Participatiewet één arbeidsplek creëren en aanbieden aan een Wajonger. Waar naar het oordeel van Patheon redelijkerwijs mogelijk, zal Patheon streven naar meer arbeidsplekken in het kader van de Participatiewet.</p>
<p>5. INTERNSHIP POSTS</p>	<p>5. STAGEPLEKKEN</p>
<p>During the duration of the CAO Patheon, Patheon will create three (3) internship posts. Patheon will strive to create more internship posts, as it reasonable sees fit.</p>	<p>Patheon zal gedurende de looptijd van de CAO Patheon drie (3) stageplekken creëren. Waar naar het oordeel van Patheon redelijkerwijs mogelijk, zal Patheon streven naar meer stageplekken.</p>
<p>6. OVERTIME PART-TIMERS</p>	<p>6. OVERWERK PARTTIMERS</p>
<p>Effective from February 15th 2016, part-timers will receive overtime pay with respect to the hours in which they perform work by order of Patheon and which hours exceed their individually agreed upon working hours, also in case the total number of working hours per week does not exceed the length of a fulltime workweek.</p>	<p>Met ingang van 15 februari 2016 ontvangen parttimers de overwerktoeslag over de uren waarin zij in opdracht van Patheon arbeid verrichten waarmee hun individueel contractueel overeengekomen uren worden overschreden, ook indien het totale aantal uren per week niet de duur van een fulltime-werkweek overschrijdt.</p>
<p>7. INDIVIDUAL TRAINING BUDGET</p>	<p>7. INDIVIDUEEL OPLEIDINGSBUDGET</p>
<p>Effective from 2016, Patheon will use the company wide training budget which is allocated yearly, to designate an individual training budget for the purpose of sustainable employability ("IOB"), if and to the extent that the company wide training budget has not been used for company purposes that year.</p> <p>Employees can submit a written request to Patheon to make use of up to € 1,000 per person of the designated IOB. This amount will be spent on a training or course for the purpose of improvement of their sustainable employability.</p>	<p>Met ingang van 2016 zal Patheon het ondernemingsbrede trainingsbudget dat zij jaarlijks vaststelt, aanmerken als individueel opleidingsbudget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid ("IOB"), indien en voor zover het ondernemingsbrede trainingsbudget in dat jaar niet volledig is benut voor bedrijfsdoeleinden.</p> <p>Werknemers kunnen Patheon schriftelijk verzoeken om voor een bedrag van maximaal € 1.000 per persoon gebruik te maken van het IOB. Dit bedrag dienen zij te besteden aan een opleiding of cursus ter verbetering van hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.</p>

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

The requests will be handled according to the order of receipt. Only written requests including a description of the envisaged course and an offer or a course leaflet will be handled. The individually awarded IOB will not be paid out before the employee has submitted to Patheon a specified invoice with respect to the course the employee has taken.

The request will be denied, if:

- no IOB has been instated;
- the instated IOB has been used up; or
- in Patheon's reasonable opinion, the course or training does not sufficiently contribute to sustainable employability of the requesting employee.

If an IOB request has been awarded and paid out, Patheon will not handle another request from the same employee for at least three (3) years. Patheon may differ from this term to the benefit of the employee, if the designated IOB has not been used up at the end of the financial year and no other employees have submitted a request.

To the extent that the amount designated as IOB is not used up, the amount will remain available as IOB in the following years available for the duration of this CLA.

De verzoeken worden behandeld op volgorde van binnenkomst. Enkel schriftelijke verzoeken die zijn voorzien van een beschrijving van de te volgen cursus en waaraan een offerte of cursusfolder is aangehecht, zullen in behandeling worden genomen. Het toegekende IOB wordt niet eerder uitbetaald dan nadat de werknemer aan Patheon een gespecificeerde factuur met betrekking tot de door de werknemer gevolgde cursus heeft overhandigd.

Het verzoek zal worden afgewezen, indien:

- er geen budget voor het IOB is aangemerkt;
- het aangemerkte budget voor het IOB is opgebruikt; of
- naar het redelijke oordeel van Patheon de cursus of opleiding onvoldoende bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van de verzoekende werknemer.

Nadat aan een werknemer een bedrag uit het IOB is toegekend en uitbetaald, zal Patheon een volgend verzoek van dezelfde werknemer pas na minimaal drie (3) jaar in behandeling nemen. Van deze termijn kan Patheon ten voordele van de werknemer afwijken, indien er aan het einde van het financiële jaar nog IOB-budget over is en geen andere werknemers een verzoek hebben ingediend.

Het bedrag dat is aangemerkt als IOB, maar dat niet geheel wordt opgebruikt, blijft ook in de daarop volgende jaren beschikbaar als IOB voor de looptijd van deze CAO.

8. VITALITY CHECK-UP

In FY 2016, Patheon will grant every employee who submits a request to this effect the one-off opportunity to have a vitality check-up done worth € 250.00 gross (including VAT), resulting in an advice free of obligation. Only written requests, received by Patheon ultimately before 1 November 2016, will be handled.

8. VITALITEITSONDERZOEK

In FY 2016 biedt Patheon iedere medewerker die hierom verzoekt, de gelegenheid om eenmaal een vitaliteitsonderzoek te laten doen met vrijblijvend advies ter waarde van € 250,00 bruto (inclusief BTW). Enkel schriftelijke verzoeken die door Patheon zijn ontvangen vóór 1 november 2016 worden in behandeling genomen.

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

9. RELEASED HOURS/ACTIVITIES

If, for any reason whatsoever, within a department working hours or activities are no longer filled in, which hours or activities combined amount to at least 0.60 FTE (24 hours per week), Patheon will not fill these hours or activities using internal employees, but using new (temporary) external workers, unless Patheon deems this not to be possible or desirable for reasons of its own of a practical, financial or organizational nature.

9. VRIJGEVALLEN UREN/WERKZAAMHEDEN

Indien om welke reden dan ook binnen een afdeling uren of werkzaamheden vrijvallen die tezamen meer dan 0,60 FTE (24 uur per week) bedragen, zal Patheon deze uren of werkzaamheden niet door collega-werknemers laten invullen, maar zullen daar nieuwe (eventueel tijdelijke) arbeidskrachten voor worden ingeschakeld, tenzij Patheon dit om haar moverende redenen van praktische, financiële of organisatorische aard niet mogelijk of wenselijk acht.

10. PROFIT-RELATED BONUS FY 2015 - STI PLAN FY 2016

The terms and conditions with regard to the profit-related bonus in respect of FY 2014, as referred to in article 2, paragraphs 1 up and including 3, Transfer CLA, will continue to apply mutatis mutandis in respect of FY 2015, subject to the proviso that in February 2016 the profit-related bonus will be paid out once-only on a pro rata basis over ten (10) months (January up to and including October 2015) instead of over twelve (12) months (January up to and including December 2015).

Effective from 1 November 2015 (FY 2016), the profit-related bonus will lapse. Instead, the Patheon STI Plan will be applied, with regard to FY 2016 and FY 2017 subject to the provisos that the Individual Performance Multiplier will not be applied and that the following Individual Incentive Targets will be applied:

- 3% for salary scales C32 tot en met C36;
- 5% for salary scales C37 tot en met C41; en
- 10% for salary scales C42 tot en met C44.

The yearly payment will take place every November with regard to periods of twelve (12) previous months (November up to and including October), under the conditions as referred to in the Patheon STI Plan.

10. RESULTAATBELONING FY 2015 - STI PLAN FY 2016

De afspraken over de resultaatbeloning over FY 2014 zoals vastgelegd in artikel 2 lid 1 tot en met 3 Overgangs-CAO gelden mutatis mutandis ook voor de resultaatbeloning over FY 2015, met dien verstande dat de resultaatbeloning over FY 2015 in februari 2016 éénmalig pro rata wordt betaald over tien (10) maanden (januari tot en met oktober 2015) in plaats van over twaalf (12) maanden (januari tot en met december 2015).

Met ingang van 1 november 2015 (FY 2016) komt de regeling inzake de resultaatbeloning te vervallen. In plaats daarvan wordt het Patheon STI Plan toegepast, over FY 2016 en FY 2017 met dien verstande dat de Individual Performance Multiplier buiten toepassing blijft en dat de Individual Incentive Targets als volgt worden vastgesteld:

- 3% voor de salarisschalen C32 tot en met C36;
- 5% voor de salarisschalen C37 tot en met C41; en
- 10% voor de salarisschalen C42 tot en met C44.

De jaarlijkse betaling zal elke maand in januari plaatsvinden over periodes van twaalf (12) voorgaande maanden (november tot en met oktober) onder de voorwaarden zoals neergelegd in het Patheon STI Plan.

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

<p>11. RETURN TO WORK FUND - WGA PREMIUMS</p>	<p>11. WERKHERVATTINGSKAS - WGA-PREMIE</p>
<p>During the duration of the CLA Patheon, Patheon will continue to pay 100% of the premiums under the Return to Work (Partially Disabled Persons) Regulations.</p>	<p>Gedurende de looptijd van de CAO Patheon zal Patheon 100% van de premies WGA-flex en WGA-vast blijven betalen.</p>
<p>12. COMPANY EMERGENCY RESPONSE ALLOWANCE</p>	<p>12. BHV VERGOEDING</p>
<p>Patheon will raise the Company Emergency Response Allowance by a percentage equivalent to the wage indexations in accordance with article 15 of this negotiated result (1.5% as of April 2016, 1.25% as of 1 January 2017).</p>	<p>Patheon zal de BHV vergoeding verhogen met een percentage gelijk aan de loonindexaties overeenkomstig artikel 15 van dit onderhandelingsresultaat (1,5% per april 2016, 1,25% per 1 januari 2017).</p>
<p>13. PENSIONS</p>	<p>13. PENSIOEN</p>
<p>The current distribution of the pension contribution between the employee (1/4) and Patheon (3/4) will be maintained, as long as the premium remains unchanged. If the premium is changed, Parties will re-enter into consultation with regard to this distribution.</p>	<p>De huidige verdeling van het aandeel in de pensioenbijdrage van de werknemer (1/4) en Patheon (3/4) wordt gehandhaafd, zolang de premie ongewijzigd blijft. Ingeval van een premiewijziging zullen Partijen over deze verdeling opnieuw in overleg treden.</p>
<p>14. SHIFT ALLOWANCE</p>	<p>14. PLOEGENTOESLAG</p>
<p>In principle, the calculation of the shift allowance will be maintained in accordance with article 25 CLA DSM NL.</p> <p>If, in accordance with article 15, paragraph 2, of the CLA DSM NL a new shift work time schedule is implemented which deviates from the shift work time schedules provided in paragraph 1 of the aforementioned article, the Parties will enter into consultation with regard to the amount of shift allowance with respect to the new shift work time schedule.</p>	<p>De berekening van de toeslag voor ploegendienst blijft in beginsel gehandhaafd overeenkomstig artikel 25 CAO DSM NL.</p> <p>Indien met inachtneming van artikel 15 lid 2 CAO DSM NL een nieuw dienstrooster wordt ingevoerd dat afwijkt van de dienstroosters genoemd in lid 1 van dat artikel, zullen Patheon en de Vakorganisaties in overleg treden over de hoogte van de ploegentoeslag voor dit nieuwe dienstrooster.</p>

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

15. GENERAL WAGE RISE

With effect as of 1 April 2016, the wages, including the salary scales, will be raised by 1.5%.

With effect as of 1 January 2017, the wages, including the salary scales, will be raised by 1.25%.

Effective from February 15th 2016, Parties will regard the general wage rise and the merit increase as referred to in article 16 of this negotiated result as topics on which separate negotiations may take place.

16. MERIT INCREASE

Effective from November 1st 2016, Patheon will cease to apply the performance assessment system and calculation method of the CLA DSM NL as a basis for the merit increase. Instead, as of this date, Patheon will apply the Patheon Performance Management System, which the Trade Unions have received for information purposes from Patheon on January 8th 2016.

The merit increase shall be determined in March on the basis of the annual salary in respect of the prior fiscal year (1 november - 31 October).

As a result, the calculation table, included in article 20, paragraph 5, of the CLA DSM NL, will lapse. This calculation table will be replaced by the calculation table included in Schedule 1 of this negotiated result. As long as the maximum of the salary scale is not reached, the merit increase will be granted in full, also if this exceeds the maximum. Once the maximum of the salary scale is reached (or exceeded) no further merit increases will be granted. However, one can be eligible for a one off performance payment under article 22 of de CLA DSM NL.

15. ALGEMENE AANPASSING VAN DE SALARISSSEN

Met ingang van 1 april 2016 is de algemene aanpassing van de salarissen, inclusief de salarisschalen, 1,5%.

Met ingang van 1 januari 2017 is de algemene aanpassing van de salarissen, inclusief de salarisschalen, 1,25%.

Met ingang van 15 februari 2016 zien Partijen de algemene aanpassing van de salarissen en de merit increase als bedoeld in artikel 16 van dit onderhandelingsresultaat als onderwerpen waarover afzonderlijk kan worden onderhandeld.

16. MERIT INCREASE

Met ingang van 1 november 2016 zal Patheon geen gebruik meer maken van de beoordelings- en berekeningssystematiek voor de merit increase op grond van de CAO DSM NL, maar overstappen op de Patheon-beoordelingssystematiek (Performance Management Systeem), welke systematiek de Vakorganisaties ter informatie op 8 januari 2016 van Patheon hebben ontvangen.

De merit increase zal jaarlijks in maart worden vastgesteld op basis van het jaarsalaris over het voorgaande boekjaar (1 november tot en met 31 oktober).

Derhalve zal de berekeningstabel uit artikel 20 lid 5 CAO DSM NL komen te vervallen. Deze berekeningstabel zal worden vervangen door de tabel die is opgenomen in Bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat. Zolang het maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt wordt de merit increase volledig toegekend, ook als het maximum hierdoor wordt overschreden. Zodra het maximum van de salarisschaal is bereikt (of overschreden) zal geen volgende merit increase meer worden toegekend. Men kan wel in aanmerking komen voor de eenmalige performance uitkering volgens artikel 22 van de CAO DSM NL.

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

**17. SUPPLEMENT TO UNEMPLOYMENT
INSURANCE**

The Parties agree that the statutory amendment to the duration and accrual of the benefits under the Unemployment Insurance Act and the Return to Work (Partially Disabled Persons) Regulations will be compensated in accordance to the nationwide agreements on this in the Social Agreement dated 11 April 2013 and the public letters by the Labor Foundation Joint Industrial Labor Council dated 24 December 2013, 11 July 2014 and 24 November 2015.

The Parties agree that they will join the future nationwide private implementing organization for the purpose of private supplementary unemployment and disability benefits, as soon as its establishment has been announced. The nationwide implementing organization will provide a uniform arrangement for all employees and present it to decentralized collective labor agreement parties. The Parties will copy this arrangement integrally and lay it down in a separate collective labor agreement with a duration of at least five (5) years. Interim amendments of this arrangement and premium setting will be confirmed by the Parties.

The premiums for the private supplementary unemployment and disability benefits will be entirely at the expense of the employees. Parties expect that the necessary premiums for 2016 and 2017 will amount to 0.2% of the wage bill for payment of social insurance contributions.

17. WW-AANVULLING

Partijen spreken af dat de wettelijke wijziging van de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de landelijke afspraken die hierover zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015.

Partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten landelijke uitvoeringsorganisatie voor de aanvullende private WW en WGA, zodra de oprichting bekend is gemaakt. De landelijke uitvoeringsorganisatie zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling zullen Partijen één op één overnemen en vastleggen in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst met een looptijd van vijf (5) jaar. Tussentijdse wijzigingen van deze regeling en de premiestelling zullen door Partijen worden bekrachtigd.

De premies voor de private aanvulling op de WW en de WGA zullen volledig voor rekening van de werknemers komen. Partijen verwachten dat de benodigde premie voor 2016 en 2017 0,2% van de premieplichtige loonsom zal bedragen.

18. ONE-OFF REMUNERATION AS HOLIDAYS

Effective from February 15th 2016, employees who are young disabled persons or who are long-term incapacitated for work (i.e. for more than two (2) years, in accordance with article 7:629, paragraphs 1 and 11, Dutch Civil Code) may submit a written request to Patheon for

18. INCIDENTELE BELONING IN VAKANTIEDAGEN

Met ingang van 15 februari 2016 kunnen jonggehandicapte en langdurig (d.w.z. langer dan twee (2) jaar, overeenkomstig artikel 7:629 leden 1 en 11 Burgerlijk Wetboek) arbeidsongeschikte werknemers Patheon schriftelijk verzoeken om niet-structurele

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

<p>payment of non-structural parts of their remuneration in the form of extra holidays. Patheon will handle such written requests and decide on them at its own discretion. If Patheon denies the request, it will do so in writing to the employee indicating the reasons.</p> <p>This article 18 reflects an agreement between the Parties which will not be included in the final wording of the CLA Patheon.</p>	<p>onderdelen van hun beloning uitgekeerd te krijgen in extra vakantiedagen. Patheon zal dergelijke verzoeken in behandeling nemen en daar naar eigen discretie op beslissen. Een eventuele afwijzing zal met opgaaf van redenen schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer.</p> <p>Dit artikel 18 behelst een onderlinge afspraak tussen Partijen die niet zal worden opgenomen in de definitieve tekst van de CAO Patheon.</p>
<p>19. REDUCTION OF WORKWEEK AND MYCHOICEBUDGET</p>	<p>19. VERMINDERING WERKUREN EN MYCHOICEBUDGET</p>
<p>Effective from January 1st 2016, the normal average number of hours of work for fulltime employees will no longer be 40 hours, but 38.77 hours per week, while 8 ADV (reduction of working hours) days are granted annually in case of fulltime employment.</p> <p>In exchange for this, effective from the same date, the MyChoice budget as referred to in article 40 of the CLA DSM NL and as set out in the Arrangement Book DSM NL Services B.V. (Arrangement RB-15.00) will no longer amount to 6.11%, but to 3.486% of the yearly salary.</p>	<p>Met ingang van 1 januari 2016, zal de normale gemiddelde arbeidsduur per week voor werknemers met een voltijd dienstverband niet langer 40 uur, maar 38,77 uur bedragen, middels het toekennen van 8 ADV dagen op jaarbasis bij een voltijd dienstverband.</p> <p>Daartegenover staat dat met ingang van dezelfde datum het MyChoice budget als bedoeld in artikel 40 CAO DSM NL en verder uitgewerkt in het Regelingenboek DSM NL Services B.V. (Regeling RB-15.00) niet langer 6,11%, maar 3,486% van het jaarsalaris zal bedragen.</p>
<p>20. TRAVEL COSTS</p>	<p>20. REISKOSTEN</p>
<p>Effective from January 1st 2016, Patheon will raise the travel costs allowance from € 0,13 nett per kilometer to € 0,19 nett per kilometer.</p> <p>The allowance of € 0,28 gross per kilometer, with regard to additional attendance or official travel by order of Patheon and using one's own transportation, as referred to in Schedule 3 of the CLA DSM NL, will be reduced to € 0,19 nett per kilometer.</p> <p>Arrangement RB-05.01 from the Arrangement Book DSM NL Services B.V. will lapse.</p>	<p>Met ingang van 1 januari 2016 zal Patheon de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer verhogen van € 0,13 netto per kilometer naar € 0,19 netto per kilometer.</p> <p>De vergoeding van € 0,28 bruto per kilometer bij extra opkomst of bij een dienstreis die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt en waarbij gebruik gemaakt wordt van eigen vervoer, als bedoeld in Bijlage 3 CAO DSM NL, zal worden verlaagd naar € 0,19 netto per kilometer.</p> <p>Regeling RB-05.01 uit het Regelingenboek DSM NL Services B.V. zal komen te vervallen.</p>

**DEFINITIEVE OVEREENKOMST CAO 2016
PATHEON BIOLOGICS B.V.
EN
FNV / CNV VAKMENSEN**

21. LANGUAGE VERSIONS

21. TAALVERSIES

The Dutch language version of this negotiated result is the original version. The English language version is to be solely considered as a translation. If any disputes may arise with regard to the interpretation of one or more (parts of) provisions of this negotiated result, the Dutch language version will be normative.

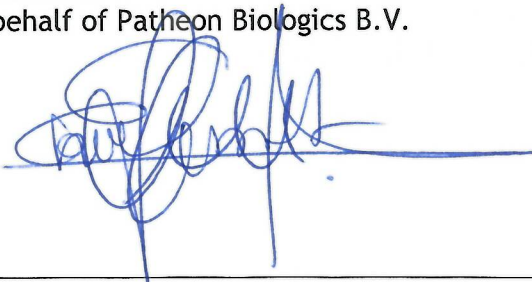
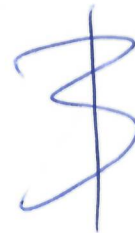
De Nederlandstalige versie van dit onderhandelingsresultaat is de originele versie. De Engelstalige versie geldt enkel als vertaling. Indien een geschil ontstaat over de interpretatie van een of meer (delen van) bepalingen uit dit onderhandelingsresultaat, is de Nederlandstalige versie maatgevend.

Agreed upon on April 22th 2016, drawn up in three copies and signed

Aldus overeengekomen op 22 april 2016 en opgemaakt en ondertekend in drievoud.

Name/Naam: E. Aydin
Senior Human Resources Manager
Netherlands
On behalf of Patheon Biologics B.V.

Name/Naam: W. (Wilfred) Jonkhout,
director/bestuurder
On behalf of FNV,

Name/Naam: R.M.G. (Ron) Smeets
director/bestuurder

On behalf of CNV Vakmensen.nl,



SCHEDULE / BIJLAGE 1

Performance	Pay progression and level relative to salary band	<25%		25 - 50%		51 - 75%		>75%		
		Increase %	Range	Increase %	Range	Increase %	Range	Increase %	Range	
Performance	6 = Outstanding	3.25%	0-0.4	3.50%	0-0.4	2.75%	0-0.4	3.25%	0-0.4	
	4 = Exceeds Expectations	Increase %	2.75%	0-0.4	3.00%	0-0.4	2.25%	0-0.4	2.75%	0-0.4
		Range	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9
	3 = Meet Expectations	Increase %	2.25%	0-0.4	2.50%	0-0.4	1.75%	0-0.4	2.00%	0-0.4
		Range	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9
	2 = Sometimes Meets Expectations	Increase %	0.75%	0-0.4	1.00%	0-0.4	0.25%	0-0.4	0.50%	0-0.4
		Range	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9
	1 = Not Acceptable	Increase %	0.00%	0-0.4	0.00%	0-0.4	0.00%	0-0.4	0.00%	0-0.4
		Range	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9	0-0.4	0-0.4	0.5-0.9	0.5-0.9