ThermoFisher
SCIENTIFIC



Thermo Fisher Scientific

CAO Patheon Biologics BV
1 oktober 2025 – 30 september 2026

Inhoudsopgave

1	Verklaring	4
2	Algemeen	5
2.1	Looptijd en doelgroep	5
2.2	Status cao	5
2.3	Uitleg en geschillen	5
3	Arbeidsovereenkomst en arbeidsrelatie	6
3.1	Individuele arbeidsovereenkomst	6
3.2	Proeftijd	6
3.3	Beëindiging arbeidsovereenkomst	6
3.4	Wederzijdse verplichtingen	6
3.5	Schorsing	6
3.6	Disciplinaire maatregelen	7
4	Arbeidstijd en verlof	8
4.1	Arbeidsduur	8
4.2	Wijziging arbeidsduur	8
4.3	Werktijd	8
4.4	Instellen/wijzigen werktijdroosters	8
4.5	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken	8
4.6	Flexi-Time	8
4.7	Ploegendienst	8
4.7.1	Werken in ploegendienst	8
4.7.2	Ploegentoeslag	9
4.8	Sprongvergoeding	9
4.9	Vergoeding verschoven uren	10
4.10	Consignatie	10
4.10.1	Werken in consignatiedienst	10
4.10.2	Consignatietoeslag	10
4.11	Overwerk	10
4.11.1	Overwerk verrichten	10
4.11.2	Overwerktoeslag	10
4.12	Feestdagen	11
4.13	Vakantie-uren	11
4.13.1	Aantal vakantie-uren	11
4.13.2	Collectieve vakantie-uren	11
4.13.3	Opname vakantie-uren	11
4.13.4	Vervallen vakantie-uren	11
4.14	Buitengewoon verlof	12
4.15	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)	12
5	Beloning, kostenvergoedingen en gratificaties	14
5.1	Salarisschalen	14
5.2	Salarisafspraken	14
5.3	Functie-indeling	14
5.4	Schaalwijziging	14
5.5	Merit Increase (Salarisverhoging)	14
5.6	Eenmalige Performance uitkering	15
5.7	Annual Incentive Plan (AIP)	15
5.8	Flex Benefit Allowance	15
5.9	Aanvullingstoeslag	15
5.9.1	Toekenning aanvullingstoeslag	15
5.9.2	Blijvende toeslag	16
5.9.3	Aflopende toeslag	16
5.10	Waarnemingstoeslag	17

5.11 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf 17
5.12 Transitietoeslag 17
5.13 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer 17
5.14 Bedrijfshulpverlening 17
5.14.1 Vergoeding bedrijfshulpverlening 17
5.14.2 Beëindiging BHV/EHBO 18
5.14.3 Jubileumuitkering BHV/EHBO 18
5.15 Gratificatie 18
5.16 Uitkering/attentie bij bijzondere gelegenheden 18
6 Opleiding en duurzame inzetbaarheid 19
6.1 Opleidingskosten 19
6.2 Individueel opleidingsbudget (IOB) 19
6.3 Stageplaatsen 19
6.4 Arbeidsplaatsen jonggehandicapten 19
6.5 Duurzame inzetbaarheid 19
7 Arbeidsongeschiktheid en pensioen 20
7.1 Ziekte 20
7.2 Salarisbetaling 20
7.3 Salarisaanvulling bij arbeidsongeschiktheid 20
7.4 Uitkering na tweede jaar arbeidsongeschiktheid 20
7.5 Premie WGA 20
7.6 Private aanvulling van WW/WGA 20
7.7 Verplichtingen werknemer 21
7.8 Opbouw en opname vakantie-uren 21
7.9 Collectieve ongevallenverzekering 21
7.10 Pensioen 21
8 Vakbondsafspraken 22
8.1 Rol Vakorganisaties 22
8.2 Raadplegen en geheimhouding 22
8.3 Bescherming kaderleden 22
8.4 Faciliteiten 22
8.5 Fiscale verrekening vakbondscontributie 22
8.6 Arbeidsrust 22
9 Begrippenlijst 23

1 Verklaring

De ondergetekenden,

Patheon Biologics B.V. onderdeel van Thermo Fisher Scientific gevestigd te Groningen, hierna te noemen: Patheon Biologics

en

FNV, gevestigd te Utrecht en CNV, gevestigd te Utrecht, gezamenlijk te noemen: Vakorganisaties

Overwegende dat

- Patheon Biologics met ingang van een nieuwe cao op haar werknemers van toepassing wil laten zijn;
- Patheon Biologics over de inhoud van deze cao overleg heeft gevoerd met de Vakorganisaties.

Verklaren hierbij

dat zij ten behoeve van de werknemers van Patheon Biologics een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten voor het tijdvak 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026. Deze cao zal op 30 september 2026 eindigen zonder dat daartoe opzegging vereist is.

2 Algemeen

2.1 Looptijd en doelgroep

Deze cao heeft een looptijd van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026 en eindigt van rechtswege op de einddatum zonder dat daartoe enige vorm van opzegging is vereist.
Deze cao is op jou van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met Patheon Biologics. De juridische entiteit Patheon Biologics maakt deel uit van Thermo Fisher Scientific. In de CAO wordt de entiteit aangeduid als Patheon Biologics, waarvan Thermo Fisher Scientific de eigenaar is.

Deze cao is niet van toepassing op:

- stagiaires en postdoctorale onderzoekers
- uitzendkrachten, gedetacheerden en ZZP-ers
- werknemers met een arbeidsbeperking conform de Participatiewet
- werknemers in de salarisschalen C42 en hoger

2.2 Status cao

De bepalingen in deze cao treden in de plaats van de eerdere nawerkende cao-bepalingen. Deze eerdere bepalingen hebben daardoor geen nawerking meer. Alle overige bepalingen uit de eerdere cao zullen op de ingangsdatum van deze cao vervallen.

Deze cao is een standaard cao waarbij afwijking in individuele gevallen niet is toegestaan, tenzij dit in een specifiek artikel anders is vermeld.

2.3 Uitleg en geschillen

De uitleg van de cao is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Patheon Biologics en de Vakorganisaties.
Als er een geschil bestaat over de toepassing van de cao, zullen Patheon Biologics en de Vakorganisaties met elkaar in overleg treden om het geschil op te lossen.

3 Arbeidsovereenkomst en arbeidsrelatie

3.1 Individuele arbeidsovereenkomst

De individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
Patheon Biologics en de werknemer kunnen een proeftijd overeenkomen die in de individuele arbeidsovereenkomst wordt opgenomen.
De arbeidsovereenkomst bevat, naast het bepaalde in artikel 7:655 BW, in ieder geval de volgende bepalingen over:

- de datum van aanvang van het dienstverband
- de verplichting tot geheimhouding
- de verplichting tot inlevering van eigendommen bij einde dienstverband
- regels met betrekking tot intellectueel eigendom
- regels met betrekking tot nevenfuncties

3.2 Proeftijd

Bij het afspreken van een proeftijd zijn de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in artikel 7:652 BW van toepassing.

3.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor jou een opzegtermijn van 1 maand. Beëindigt Patheon Biologics jouw overeenkomst voor onbepaalde tijd, dan geldt de wettelijke opzegtermijn.
De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden tegen het einde van elke kalendermaand.
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door het verstrijken van de tijd, met inachtneming van de wettelijke aanzegtermijn als deze van toepassing is.
- op de dag van de maand waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiervoor opzegging is vereist.

3.4 Wederzijdse verplichtingen

Patheon Biologics en jij zullen de wettelijke bepalingen die betrekking hebben op goed werkgever- en werknemerschap, de artikelen in deze cao en de door of namens Patheon Biologics en indien van toepassing door Thermo Fisher Scientific, gegeven aanwijzingen met betrekking tot de locatietoegang- en siteregelgeving invullen in een arbeidsrelatie die open en constructief is en gebaseerd is op de 4i Values en wederzijds vertrouwen.

Patheon Biologics kan je een disciplinaire maatregel opleggen als je je verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt of je niet gedraagt zoals een goede werknemer zich hoort te gedragen.

Kom je bij de uitoefening van je functie in gewetensnood, dan zal Patheon Biologics binnen de grenzen van redelijkheid en de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering met jou naar een oplossing zoeken.

3.5 Schorsing

a. Als het vermoeden of de zekerheid bestaat dat je je aan zodanig laakbare handelingen of gedragingen hebt schuldig gemaakt, dat een van de maatregelen als bedoeld in artikel 3.6 kan worden toegepast, dan kan je worden geschorst om onderzoek en/of beraad mogelijk te maken.
b. Wanneer schorsing wordt aangezegd wordt jou de reden daarvan meegedeeld. De schorsing, met vermelding van de reden, wordt schriftelijk aan je bevestigd.
c. De schorsing is van beperkte duur. Tijdens de schorsing kan Patheon Biologics je jaarinkomen dat betrekking heeft op maximaal 7 dagen/diensten geheel of gedeeltelijk inhouden.
d. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad word je over het resultaat van het onderzoek geïnformeerd. Als de uitkomst van het onderzoek en/of beraad aanleiding geeft om een maatregel zoals bedoeld in artikel 3.6 op te leggen, dan zal het besluit daartoe gelijktijdig aan je worden meegedeeld.
e. De inhouding van je jaarinkomen wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover als Patheon Biologics niet besluit de schorsing aan te merken als een disciplinaire maatregel.
f. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan word je schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding van het jaarsalaris alsnog ongedaan gemaakt.

3.6 Disciplinaire maatregelen

Als je je schuldig maakt aan laakbaar of ongeoorloofd gedrag of handelingen, kan Patheon Biologics disciplinaire maatregelen nemen. Afhankelijk van de ernst van je acties of gedrag zijn er drie categorieën

1. Zeer ernstig gedrag:
    - Leidt mogelijk tot onmiddellijk ontslag.
2. Ernstig gedrag:
    - Kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar niet onmiddellijk.
3. Minder ernstig gedrag:
    - Leidt niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar wel tot disciplinaire maatregelen.

Mogelijke maatregelen:

1. Voor zeer ernstig gedrag:
    - Degradatie naar een lagere functie en lagere salarisschaal, of ontslag.
2. Voor ernstig gedrag:
    - Verwijdering uit functie zonder salarisvermindering.
    - Schorsing van 5 tot 7 werkdagen met inhouding van salaris voor die dagen.
    - Mogelijke beëindiging van arbeidsovereenkomst.
3. Voor minder ernstig gedrag:
    - Tijdelijke verwijdering uit functie zonder salarisvermindering.
    - Schorsing van maximaal 5 werkdagen met inhouding van salaris voor die dagen.

Procedure voor het opleggen van maatregelen:

1. Je krijgt de gelegenheid om je mondeling of schriftelijk te verantwoorden (met hulp van een raadsman als gewenst).
2. Dit moet binnen tien werkdagen gebeuren nadat Patheon Biologics van het incident op de hoogte is.
3. Een mondelinge verantwoording wordt vastgelegd in een schriftelijk verslag, dat na (voor)lezing door alle aanwezigen wordt ondertekend.
4. Het verslag wordt overhandigd en/of per e-mail gestuurd naar jou.
5. Je mag de stukken inzien die betrekking hebben op de beschuldigingen, tenzij dit redelijkerwijs niet te verwachten is van Patheon Biologics.

Besluit en bezwaar:

1. Je ontvangt zo snel mogelijk een kopie van het gemotiveerde besluit tot disciplinaire maatregel.
2. Bezwaar maken tegen het besluit bij de Beroepscommissie schort de uitvoering van de maatregel niet op.

3.7 Thermo Fisher Scientific Code of Conduct

De Thermo Fisher Code of Conduct dient als de voornaamste en bindende richtlijn voor het gedrag en de handelingen binnen Patheon Biologics. Vakbonden zijn geen formele gesprekspartners in deze en zij hebben derhalve geen invloed of inspraak in de formulering, wijziging of interpretatie van de inhoud van deze Code of Conduct. De verantwoordelijkheid voor het opstellen, handhaven en aanpassen van de Code of Conduct ligt uitsluitend bij de organisatie.

4 Arbeidstijd en verlof

4.1 Arbeidsduur

Met ingang van 1 januari 2018 bedraagt de standaard gemiddelde arbeidsduur 40 uur per week.

4.2 Wijziging arbeidsduur

Je kunt een andere arbeidsduur met Patheon Biologics afspreken. In dat geval wordt je maandsalaris naar verhouding van je arbeidsduur vastgesteld.
Als je je gemiddelde arbeidsduur wilt wijzigen, dan wordt jouw verzoek getoetst aan de criteria die zijn opgenomen in de Wet flexibel werken. Als je verzoek wordt afgewezen, dan wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

4.3 Werktijd

De standaard werktijd is vastgesteld tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

4.4 Instellen/wijzigen werktijdroosters

In afwijking van de standaard werktijd heeft Patheon Biologics de mogelijkheid om voor een specifieke groep of specifieke afdeling een werktijdrooster in te stellen of te wijzigen in overleg met de ondernemingsraad. In dat geval wordt de invulling van je arbeidsduur bepaald op basis van een in overleg met de ondernemingsraad overeengekomen rooster. Dit rooster is dan van toepassing op je werktijd.

4.5 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Als je werk niet tijd- en/of plaatsgebonden is, dan heb je de mogelijkheid om flexibel in tijd en/of op verschillende plaatsen te werken. Hierover maak je vooraf afspraken met Patheon Biologics.
De afspraken omtrent thuiswerken zijn vastgelegd in de Thermo Fisher Scientific Flexible Work Arrangement Policy (EMEA). Dit beleidsstuk is toegankelijk via het Colleague Service Center. In de regeling staat beschreven op welke wijze een thuiswerkregeling kan worden aangevraagd, welke voorwaarden daaraan verbonden zijn en of er recht bestaat op een thuiswerkvergoeding.

De financiële vergoeding voor thuiswerken maakt geen onderdeel uit van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

4.6 Flexi-Time

Wanneer je meer dan de met jou overeengekomen dagelijkse arbeidstijd werkt en geen overwerk hebt aangevraagd, biedt Flexi-Time de mogelijkheid om deze extra gewerkte uren, door te boeken naar de volgende week, met een maximum van 15 uur positief of 15 uur negatief. Deze extra gewerkte uren zijn geen overwerk of tijd voor tijd en worden apart geregistreerd Flexi-Time wordt geregistreerd in de tijdsregistratiemodule van het medewerkersregistratiesysteem Voor een parttime dienstverband geldt tevens de 15 uur positief of negatief. Extra gewerkte uren die boven de 15 uur positief uitkomen, worden tenietgedaan.

4.7 Ploegendienst

4.7.1 Werken in ploegendienst

Als je in ploegendienst werkt, dan werk je volgens een vast rooster gedeeltelijk buiten de standaard werktijd.
Patheon Biologics kent de volgende vormen van ploegendienst:

- Een vroeg-laat wisseldienst: hierbij wordt in de standaard werktijd afwisselend in een vroege en een late dienst gewerkt, waarbij de aanvangstijd tussen de vroege en late dienst minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen. Het rooster heeft gemiddeld 10 diensten per 2 weken.
- Een flex dag-weekend wisseldienst: hierbij wordt in de standaard werktijd afwisselend 1 keer per 4 weken in het weekend gewerkt. Het rooster heeft gemiddeld 10 diensten per 2 weken.
- Een standaard 2-ploegendienst: hierbij wordt afwisselend in de dag- of avonddienst gewerkt op maandag tot en met vrijdag. Het rooster heeft gemiddeld 10 diensten per 2 weken.
- Een verlengde 2-ploegendienst: hierbij wordt afwisselend in de dag- of avonddienst gewerkt op alle dagen van de week. Het dienstrooster heeft doorgaans gemiddeld 14 diensten per 3 weken.

- Een standaard 5-ploegendienst: hierbij wordt afwisselend in de ochtend-, middag- of nachtdienst gewerkt op alle dagen van de week. Het rooster heeft doorgaans gemiddeld 219,15 diensten per jaar en een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.
- Een 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen: hierbij wordt afwisselend in de ochtend-, middag- of nachtdienst gewerkt op alle dagen van de week. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt. Tevens kent dit rooster 6 nog in te roosteren terugkomdagen, waarvan de helft in blokken van 2 uur aan reeds ingeroosterde diensten kan worden toegevoegd. Het rooster heeft gemiddeld tussen de 215,5 en 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.
- Een 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen: hierbij wordt afwisselend in de ochtend-, middag- of nachtdienst gewerkt. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt. Het dienstrooster kent gemiddeld 213,75 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.

Als Patheon Biologics besluit een andere vorm van ploegendienst voor een specifieke groep of specifieke afdeling in te voeren of te wijzigen, dan voert zij daaraan voorafgaand overleg met de ondernemingsraad. De beloning behorende bij deze andere vorm van ploegendienst is onderwerp van overleg tussen cao-partijen, voorafgaand aan de invoering van deze andere vorm van ploegendienst. Heb je een deeltijd dienstverband en werk je in ploegendienst, dan wordt het rooster in overleg met jou naar rato bijgesteld.

4.7.2 Ploegentoeslag

Als je blijvend in ploegendienst bent geplaatst, ontvang je een toeslag op je salaris. Deze toeslag bedraagt:
- voor een vroeg/laat wisseldienst: 3,75% van je jaarsalaris
- Een flex dag-weekend wisseldienst: 6,75% van je jaarsalaris
- voor een standaard 2 ploegendienst: 13,5% van je jaarsalaris
- voor een verlengde 2-ploegendienst: 21% van je jaarsalaris
- voor een 5-ploegendienst (met stop- en terugkomdagen): 30% van je jaarsalaris
- voor een 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen: 28,75% van je jaarsalaris

Als je in de loop van een kalendermaand tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend in een andere ploegendienst wordt geplaatst of uit ploegendienst wordt geplaatst, dan ontvang je over deze maand de toeslag(en) naar evenredigheid.

Als je in deeltijd werkt, zal je ploegentoeslag worden aangepast naar rato van je werkpatroon in het rooster.

Je jaarsalaris wordt verminderd voor elke ingeroosterde dienst of gedeelte van een dienst die je niet werkt, tenzij de volgende omstandigheden op je van toepassing zijn:
- vakantie (artikel 4.13.3)
- buitengewoon verlof (artikelen 4.14 en 8.4)
- vrij vanwege een feestdag (artikel 4.12)
- Nader door Patheon Biologics vast te stellen redenen, zoals opleidingen die op verzoek van Patheon Biologics worden gevolgd, het bijwonen van een intern/extern overleg op verzoek van Patheon Biologics of afwezigheid wegens overmacht.

De vermindering van het jaarsalaris is naar evenredigheid van het aantal niet gewerkte diensten of gedeelten van diensten, ten opzichte van het aantal volgens dienstrooster te werken diensten.

Wanneer je volgens het rooster op een feestdag werkt, ontvang je per gewerkt uur de volgende toeslag op je uurloon:
- 300% voor de uren op 1e Paasdag, 1e Pinksterdag en 1e Kerstdag
- 250% voor de uren op de overige feestdagen

Als je volgens het rooster niet hoeft te werken op een feestdag maar op verzoek van Patheon Biologics invalt voor een collega, dan ontvang je deze toeslag eveneens.

4.8 Sprongvergoeding

Als je een functie hebt in een van de schalen C35 tot en met C38 en, in afwijking van je eigen rooster op verzoek van Patheon Biologics tijdelijk op een ander rooster wordt ingezet, ontvang je bij deze 'sprong' een vergoeding van 3 maal je uurloon. Bij terugplaatsing naar je oorspronkelijke rooster ontvang je deze vergoeding nogmaals, mits je minimaal 5 diensten achtereen op basis van dit tijdelijke rooster bent ingezet.

4.9 Vergoeding verschoven uren

Wanneer je een functie hebt in een van de schalen C35 tot en met C38 en in opdracht van Patheon Biologics werkt op tijdstippen die met minstens een half uur afwijken van de in jouw rooster vastgelegde tijden, zonder dat daarmee de vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden, dan is er sprake van verschoven uren. Werk je op verschoven uren die geheel of gedeeltelijk buiten de standaard werktijd (07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag) vallen, dan ontvang je hiervoor een vergoeding van 1 uurloon.

4.10 Consignatie

4.10.1 Werken in consignatiedienst

Van consignatie is sprake wanneer je buiten de in het geldende rooster vastgestelde werktijden voor Patheon Biologics bereikbaar moet zijn om na een oproep van Patheon Biologics zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Patheon Biologics kan je verplichten tot consignatie volgens een vast rooster als je daarvoor door Patheon Biologics wordt aangewezen. Als je 55 jaar of ouder bent, kan je niet tot consignatie worden verplicht.

4.10.2 Consignatietoeslag

Als je consignatiedienst hebt volgens het rooster ontvang je per etmaal de volgende vergoeding:

Dag	% voltijd jaarsalaris
maandag t/m vrijdag	0,075%
zaterdag en zondag	0,175%
feestdag	0,225%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.

Als je consignatiedienst hebt volgens een vast rooster, dan wordt op basis van deze percentages de gemiddelde toeslag berekend en deze als vaste toeslag vastgesteld. Deze toeslag is pensioengevend. Voor het werk dat uit een oproep voortvloeit, ontvang je een overwerktoeslag. Als je hiervoor naar het bedrijf moet komen, ontvang je voor elke gang naar het bedrijf een vergoeding van 0,075% van je voltijd jaarsalaris.
De uitvoering van consignatie is in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet, zoals vermeld op de website van de Rijksoverheid (Wat zijn de regels bij consignatie (oproepdienst)? | Rijksoverheid.nl)

4.11 Overwerk

4.11.1 Overwerk verrichten

Als je incidenteel in opdracht van Patheon Biologics meer werkt dan je gemiddelde arbeidsduur per week, dan is er sprake van overwerk. Werk je korter dan een half uur over op één dag, dan wordt die tijd geacht tot je gewone dagelijkse arbeidstijd te behoren.
Werk je in deeltijd, dan geldt deze bepaling eveneens bij overschrijding van jouw gemiddelde arbeidsduur per week.
Als je 55 jaar of ouder bent, dan ben je niet meer verplicht tot overwerk. Ben je jonger dan 21 jaar, dan ben je niet verplicht tot overwerk op zon- en feestdagen, tenzij dit noodzakelijk is in verband met je functie in 5-ploegendienst.

4.11.2 Overwerktoeslag

Wanneer je een functie hebt in een van schalen C35 tot en met C37 en overwerk verricht, kom je in aanmerking voor een overwerktoeslag. Deze toeslag bestaat uit je uurloon en een percentage op het uurloon.

Dag	% op het uurloon
maandag t/m vrijdag	50%
zaterdag	75%
zondag	100%
feestdag	150%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.

De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 4.10 op roostervrije dagen bedraagt als volgt:

Dag	% op het uurloon
maandag t/m vrijdag	75%
zaterdag	100%
zondag	150%
feestdag	200%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag. Je kunt je overwerktoeslag:

- volledig laten uitbetalen, of
- tot 100% in compenserende vrije tijd op te nemen binnen 6 maanden nadat het overwerk heeft plaatsgevonden en het gedeelte boven 100% laten uitbetalen, als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van Patheon Biologics toelaten. 6 maanden na datum van opbouw vervalt de tijd voor tijd automatisch.

Wanneer je een functie hebt in de schalen C38 tot en met C41 kom je niet in aanmerking voor de overwerktoeslag. Je krijgt de extra gewerkte uren wel als compenserende vrije tijd onder de voorwaarden zoals in dit artikel vermeld. Ook hier geldt voor de opgebouwde tijd voor tijd uren een houdbaarheidstermijn van 6 maanden. Niet opgenomen uren vervallen na 6 maanden na datum opbouw automatisch.

4.12 Feestdagen

Je hebt recht op een vrije dag met behoud van salaris op de volgende officiële feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en Tweede Paasdag
- Koningsdag (de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd)
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- Bevrijdingsdag; op 5 mei in de lustrumjaren (in 2020, 2025 enz.)

4.13 Vakantie-uren

4.13.1 Aantal vakantie-uren

Bij een standaard gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week heb je recht op in totaal 224 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris; dit zijn 160 wettelijke vakantie-uren en 64 bovenwettelijke vakantie-uren (20 wettelijke vakantiedagen en 8 bovenwettelijke vakantiedagen).

Werk je minder dan de standaard gemiddelde arbeidsduur, dan wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast.

Bij aanvang of beëindiging van je dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. Dit geldt niet als het dienstverband wordt beëindigd op grond van het bereiken van de AOW-leeftijd. In dat geval heb je recht op het jaarlijkse aantal vakantie-uren.

4.13.2 Collectieve vakantie-uren

Voor aanvang van het kalenderjaar kunnen in overleg met de ondernemingsraad maximaal 24 vakantie-uren collectief door Patheon Biologics worden aangewezen.

4.13.3 Opname vakantie-uren

Je neemt je vakantie-uren op in overleg met je manager. Je hebt het recht om drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten.
De regels over opname van vakantie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in artikel 7.8.

4.13.4 Vervallen vakantie-uren

De niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen op 1 juli van het jaar na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Niet-opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren vervallen na verloop van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd.

4.14 Buitengewoon verlof

In de volgende gevallen kan je een beroep doen op buitengewoon verlof:

Gebeurtenis	Aantal
Huwelijk/partnerregistratie	
van werknemer	5 dagen
van kind, broer of zuster, zwager of schoonzuster	1 dag
25-, 40- en 50-jarig huwelijk/partnerschapsjubileum	
van werknemer	1 dag
van (stief)ouders, schoon- en grootouders	1 dag
Bevalling van partner of adoptie	2 dagen
Overlijden of begrafenis/crematie	de tijd t/m begrafenis of crematie
van partner, (stief- of pleeg)kind, partner van kind	maximaal 4 dagen
van (stief- of pleeg)ouders, ouders van partner en grootouders	maximaal 2 dagen
van kleinkind, de broer en zuster (van partner) en hun partners	maximaal 1 dag
inwonende oom, tante, neef en nicht	maximaal 1 dag
25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum	
van werknemers	2 dagen
Overige omstandigheden	
uitreiking koninklijke onderscheiding	1 dag
cursus ter voorbereiding op (pré)pensionering	3 dagen in het voorafgaande jaar
zeer bijzondere omstandigheden	door het management te bepalen tijd

4.15 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

a. Het doel van de Tegemoetkoming Ouderenregeling is:
- Het mogelijk te maken om de balans werkbelasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden.
- Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers te voorkomen, of terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur.
- Een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige werkactiviteit naar de fase van werkinactiviteit.

b. Je kunt van de TOR gebruik maken met ingang van de dag waarop je 58 jaar wordt. De maximale periode dat je van de TOR gebruik kunt maken is acht jaar, of korter tot maximaal de datum waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

c. Voor deelname aan de TOR moet je een verzoek indienen. Dit verzoek bevat ook je voorstel voor een werkpatroon dat voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in lid e. Je verzoek tot deelname aan de TOR zal worden toegekend als het aan de voorwaarden in lid e voldoet, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing van je verzoek moet schriftelijk worden gemotiveerd.

d. Als je door opname van je vakantie-uren je gemiddelde arbeidsduur per week met minimaal 5% tot maximaal 10% in een vast werkpatroon verkort, dan kent Patheon Biologics ook een gelijk aantal uren betaald TOR-verlof toe. De omvang van deze toekenning is gemaximeerd op 10% van de je overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per kalenderjaar over maximaal 4 jaar.

e. Je nieuwe werkpatroon is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en jouw wensen. Je werkpatroon moet in ieder geval voldoen aan de volgende voorwaarden:
- Het TOR-verlof moet worden ingepast en opgenomen in een werkpatroon van maximaal 2 weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
- Bij een verkorting van je gemiddelde arbeidsduur met minder dan 10% kan het TOR-verlof over de jaren heen uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR-verlof kan nooit leiden tot een toename van je gemiddelde arbeidsduur.
- Met je manager maak je afspraken over welk deel van je takenpakket gaat vervallen of op welke wijze dit wordt overgenomen door andere werknemers.

f. Uiterlijk 6 maanden voor het einde van de TOR-periode moet je aangeven of je het dienstverband wilt voorzetten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Als je het dienstverband wilt voortzetten, stel je tevens je gewenste gemiddelde arbeidsduur vast. Je gemiddelde arbeidsduur kan maximaal gelijk zijn aan je arbeidsduur in het jaar voorafgaand aan TOR-periode.

g. Als je onvoldoende vakantie-uren hebt voor volledige deelname aan de TOR en je wenst toch zoveel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, dan kun je hiervoor uren apart markeren en reserveren als TOR-uren.

5 Beloning, kostenvergoedingen en gratificaties

5.1 Salarisschalen

Met ingang van 1 januari 2019 zijn de salarisschalen aangepast. Elke salarisschaal heeft een minimum, midpoint en maximum niveau jaarsalaris. Het midpoint jaarsalaris is per salarisschaal vastgesteld op basis van de geldende Global Policy Benchmarking. Het midpoint jaarsalaris zal met regelmaat opnieuw bekeken worden.

De salarisschaalrichtlijn is als volgt:

Jaarsalaris per 1 Juli 2023 in € obv 40 uur Incl. vakantietoeslag			
Schaal	Minimum	Midpoint	Maximum
C41	61.329,00	81.770,00	96.489,00
C40	54.127,00	72.169,00	85.159,00
C39	47.024,00	62.699,00	73.984,00
C38	41.673,00	55.566,00	65.568,00
C37	37.469,00	49.960,00	58.952,00
C36	33.168,00	44.224,00	52.185,00
C35	29.976,00	39.968,00	47.163,00

Het jaarsalaris is inclusief de wettelijke vakantietoeslag. Deze vakantietoeslag wordt jaarlijks uitgekeerd in mei. De vakantietoeslag heeft betrekking op de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar.
Het salaris van de werknemers zal niet worden aangepast als gevolg van het wijzigen van de salarisschalen. Vanaf 1 oktober 2024 zijn schaal C32 tot en met C34 verwijderd omdat deze niet van toepassing zijn voor de werkzaamheden bij Patheon Biologics.

5.2 Salarisafspraken

Voor de genoemde periode is afgesproken:
3,2% collectieve loonsverhoging met ingang van 1 februari 2026, een eenmalige uitkering ter hoogte van het brutobedrag van de maandelijkse salarisverhoging die medewerkers over de maand januari zouden hebben ontvangen en een site merit budget van 2%.
Voor de genoemde periode is afgesproken: Indien men door een eventueel toegekend meritpercentage (artikel 5.5) de salarisschaal overstijgt dan wordt dit gehandhaafd.

5.3 Functie-indeling

Je functie is ingedeeld in een van de functieschalen C35 tot en met C41. Elke functieschaal is gekoppeld aan een salarisschaal.

5.4 Schaalwijziging

Bij overgang naar een andere hoger ingedeelde functie (promotie) ontvang je een salarisverhoging tussen de 5% en 10% van je huidige jaarsalaris.
Bij overgang naar een andere lager ingedeelde functie (demotie) of bij een verlaging van je huidige functie als gevolg van gewijzigde functie-indeling, stelt Patheon Biologics je nieuwe jaarsalaris vast. Als je laatstverdiende jaarsalaris hoger is dan het maximum van je nieuwe salarisschaal, dan word je direct ingeschaald op schaalmaximum en ontvang je een eenmalige uitkering ter grootte van het verschil tussen je laatst verdiende en nieuwe jaarsalaris over 18 maanden.

5.5 Merit Increase (Salarisverhoging)

Jaarlijks in april stelt Patheon Biologics vast of je in aanmerking komt voor een salarisverhoging. Deze vaststelling is afhankelijk van je beoordeling en de ruimte in je salarisschaal. Dit conform de geldende Thermo Fisher Scientific Compensation Guidelines.

5.6 Eenmalige Performance uitkering

Als je het maximumsalaris in je salarisschaal hebt bereikt, kun je jaarlijks in aanmerking komen voor een eenmalige performance uitkering. Voor het eerst is dat in het jaar, volgend op het jaar waarin je het maximum van je salarisschaal hebt bereikt.
Deze uitkering is afhankelijk van je beoordeling over het voorgaande kalenderjaar op grond van de geldende Thermo Fisher Scientific Compensation Guidelines en het maximumsalaris van je salarisschaal.

5.7 Annual Incentive Plan (AIP)

Ieder jaar kom je in aanmerking voor een AIP (collectieve resultaat beloning) onder de voorwaarden die zijn vastgelegd in het geldende Thermo Fisher Scientific Compensation Guidelines.
Je AIP wordt gebaseerd op je Individual Incentive Target over de twaalf maanden van het voorgaande boekjaar van Patheon Biologics, onder de voorwaarden van het geldende AIP.

Je Individual Incentive Target is afhankelijk van je functieschaal en bedraagt:

- 5% voor de schalen C37 t/m C41
- 3% voor de schalen C35 & C36

De betaling van je resultaatbeloning vindt jaarlijks plaats in het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar.

5.8 Flex Benefit Allowance

Jaarlijks wordt aan jou een Flex Benefit Allowance toegekend van 5% van je jaarsalaris op 1 januari van ieder kalenderjaar. Werknemers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2022 ontvangen een Flex Benefit Allowance van 4,96%.

Voor werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 februari 2021 worden Duurzaam Inzetbaarheids-uren opgenomen in het Flex Benefit Allowance en heeft de Flex benefit Allowance een totale waarde van 6,11%.
DI-uren zijn voor nieuwe werknemers vanaf 1 februari 2021 niet meer beschikbaar om enig onderscheid op leeftijd te voorkomen. De procedure en de doelen staan vermeld in de Flex Benefit Tool alsook de website van het Colleague Service Center. Als je gebruik maakt van de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen of te verkopen, dan is de waarde van een vakantie-uur gelijk aan een uurloon inclusief vakantiegeld.

Aangekochte bovenwettelijke verlofdagen (via de Flex Benefit Tool) blijven conform de wettelijke termijn 5 jaar geldig, omdat ze worden toegevoegd aan het bovenwettelijk balans van het aangekochte jaar. De basisregel is dat het de intentie moet zijn om aangekochte dagen op te nemen in plaats van op te sparen. Het is daarom de regel om maximaal 10 dagen mee te nemen naar het volgend kalenderjaar.

Het voormalige MyChoice budget en regelingen daaromtrent zijn met de invoering van de Flex Benefit Allowance komen te vervallen.

5.9 Aanvullingstoeslag

5.9.1 Toekenning aanvullingstoeslag

a. Als Patheon Biologics om bedrijfsredenen besluit dat je ploegentoeslag (artikel 4.7.2) of consignatietoeslag (artikel 4.10.2) blijvend wordt verminderd of beëindigd waardoor je minder jaarinkomen ontvangt, dan kun je in aanmerking komen voor een blijvende en/of aflopende toeslag.
b. Als uitgangspunt voor deze toeslag wordt je laatst verdiende jaarinkomen vastgesteld, direct voorafgaand aan de datum waarop de aanpassing van je jaarinkomen ingaat. Je nieuwe jaarinkomen wordt maandelijks bepaald.
c. De ploegentoeslag en de consignatietoeslag tellen mee voor je laatst verdiende jaarinkomen als je deze toeslag gedurende een aantal jaren, direct voor de aanpassing van je jaarinkomen, voor tenminste 2/3 van de verrichte diensten in je normale rooster hebt ontvangen.
d. Als je een aanvullingstoeslag en/of een WIA-uitkering met aanvulling (artikel 7.4) ontvangt, dan kan je laatst verdiende jaarinkomen nooit meer bedragen dan het jaarinkomen dat je verdiende voor de ingangsdatum van deze toeslag, uitkering of aanvulling.
e. Je laatst verdiende en nieuwe jaarsalaris zullen worden aangepast aan de collectieve salarisverhogingen volgens de geldende cao.
f. De blijvende en aflopende toeslag worden op jaarbasis vastgesteld en vervolgens in maandelijkse termijnen aan je uitbetaald.

g. Wanneer je deze toeslag ontvangt en op verzoek van Patheon Biologics moet overwerken, dan is de overwerktoeslag (artikel 4.10.2) niet van toepassing. Je krijgt dan de extra gewerkte uren als compenserende vrije tijd onder de voorwaarden vermeld in artikel 4.11.2.

5.9.2 Blijvende toeslag

a. Je komt in aanmerking voor een blijvende toeslag als je voldoet aan de volgende voorwaarden:
- de som van je leeftijd en je dienstjaren bij Patheon Biologics is ten minste 60 op de ingangsdatum van de aanpassing van je jaarinkomen, en
- de inkomensachteruitgang is tenminste 3% van het laatst verdiende jaarsalaris.

b. De toeslag is afhankelijk van het aantal dienstjaren en is een percentage van het verschil tussen het laatst verdiende en nieuwe jaarinkomen.

Dienstjaren	Verschil
< 26	60%
26	65%
27	70%
28	75%
29	80%
30	85%
31	90%
32	95%
≥ 33	100%

c. Ben je op de ingangsdatum van de aanpassing van je jaarinkomen 55 jaar of ouder, dan ontvang je een blijvende toeslag van 100%.

d. Als je jaarinkomen nogmaals om bedrijfsredenen blijvend wordt aangepast, dan wordt de toeslag opnieuw berekend aan de hand van bovengenoemde tabel. Daarnaast wordt de toeslag nogmaals berekend, waarbij wordt uitgegaan van het vroegere jaarinkomen op het moment dat je jaarinkomen voor de eerste maal werd aangepast. De uitkomst van deze berekening wordt vergeleken met de nieuwe toeslag. De hoogste toeslag zal voor de resterende periode worden uitgekeerd.

e. Als je op dat tijdstip ten minste 33 dienstjaren hebt of 55 jaar of ouder bent, dan is de toeslag 100% van het verschil tussen je laatst verdiende en nieuwe jaarinkomen. Bij het vaststellen van je laatstverdiende jaarinkomen wordt in dit geval alleen uitgegaan van je jaarinkomen op de datum van deze laatste verplaatsing en wordt dit inkomen verhoogd met de blijvende toeslag.

f. Je ontvangt de blijvende toeslag maximaal 5 jaar.

5.9.3 Aflopende toeslag

a. Je komt in aanmerking voor een aflopende toeslag als je voldoet aan de volgende voorwaarden:
- je bent ten minste 3 jaar in dienst bij Patheon Biologics, en
- de inkomensachteruitgang bedraagt ten minste 0,5% van het laatst verdiende jaarinkomen.

b. Als je ploegentoeslag (artikel 4.7.2) of consignatietoeslag (artikel 4.10.2) in verband met het volgen een opleiding blijvend wordt verminderd of beëindigd waardoor je minder jaarinkomen ontvangt, kun je in aanmerking komen voor een aflopende toeslag, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding met jou is overeengekomen.

c. Voor de vaststelling van de aflopende toeslag wordt het laatst verdiende en nieuw jaarinkomen verhoogd met de blijvende en/of aflopende toeslag die op grond van deze regeling aan je wordt toegekend.

d. De toeslag is 100 % van het verschil tussen het laatst verdiende en het nieuwe jaarinkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt het laatst verdiende jaarinkomen maandelijks verminderd met 0,25%.
Met ingang van de maand waarin je 55-jaar wordt, zal de toeslag niet verder worden afgebouwd.

e. Als de aanpassing van je jaarinkomen heeft plaatsgevonden in de periode waarin je ziek bent een Patheon Biologics je salaris doorbetaalt, dan wordt de vermindering pas toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

f. Je ontvangt de aflopende toeslag maximaal 3 jaar.

5.10 Waarnemingstoeslag

Als je een functie hebt in een van de schalen C35 tot en met C38 en tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere functieschaal geldt dan voor je eigen functie en deze functie volledig vervult, dan ontvang je voor de duur van de waarneming een toeslag van 0,021% van je jaarsalaris per dienst.

5.11 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen C35 tot en met C38, die geen consignatie heeft, ontvangt een toeslag van 0,041% van het voltijds jaarsalaris indien hij

a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

5.12 Transitietoeslag

De transitietoeslag is een toeslag voor werknemers die op 31 maart 2014 een dienstverband hadden met een van de werkgevers van DSM en die aansluitend aan dit dienstverband via overgang van onderneming bij Patheon Biologics in dienst zijn getreden.

De toeslag is eenmalig vastgesteld per 31 maart 2014 volgens de afspraken tussen DSM Nederland B.V. en de Vakorganisaties die zijn opgenomen in de 'Overeenkomst met betrekking tot de Transitie Toeslag' d.d. 3 december 2013. De werknemers die voor deze toeslag in aanmerking kwamen, zijn hierover destijds geïnformeerd.
De transitietoeslag wordt op geen enkele wijze meegenomen in de grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden en behoort dan ook niet tot het jaarsalaris, jaarinkomen, salarisperspectief en pensioen.
Patheon Biologics voert alleen de uitbetaling van deze toeslag uit en is niet verantwoordelijk voor de hoogte van de toeslag.

5.13 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2024 ontvang je een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer, berekend over tweemaal de woon-werkafstand, tot een maximum van 150 kilometer per dag en over maximaal 214 werkdagen per jaar. De woon-werkafstand wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de snelste route. Als je in deeltijd werkt, dan wordt je reiskostenvergoeding berekend op basis van het aantal gewerkte dagen per week. De reiskostenvergoeding is niet van toepassing als je via Patheon Biologics beschikt over een leaseauto.

5.14 Bedrijfshulpverlening

5.14.1 Vergoeding bedrijfshulpverlening

Als je lid bent van BHV EHBO, dan kom je in aanmerking voor een vergoeding volgens onderstaande tabel als je in het bezit bent van het diploma/certificaat:

Onderwerp	Activiteit	Jaarlijks bedrag
BHV	Voor volgen herhalingslessen/deelname aan oefeningen (75%) en verlenen BHV-activiteiten	€ 513,84
BHV en EHBO	Voor volgen herhalingslessen/deelname aan oefeningen (75%) en verlenen BHV/EHBO-activiteiten	€ 668,--
BHV en EHBO	Voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen (75%) en verlenen BHV/EHBO-activiteiten en het uitvoeren van coördinatie en beheerstaken	€ 770,--
BHV of EHBO	Voor behalen van diploma/certificaat	€ 411,08*

*eenmalig

De vergoeding wordt als een maandelijkse toeslag uitbetaald.
Als je wordt ingezet buiten werktijd, dan is artikel 4.10.2 (overwerktoeslag) van toepassing.

5.14.2 Beëindiging BHV/EHBO

Als je je BHV/EHBO-werkzaamheden beëindigt om medische redenen of op verzoek van het bedrijf, dan ontvang je een uitkering ter grootte van:

Aantal jaren BHV/EHBO	Eenmalige uitkering
< 10 jaar	€ 825
≥ 10 jaar	€ 1.000
≥ 15 jaar	€ 1.500
≥ 20 jaar	€ 2.000
≥ 25 jaar	€ 2.500

5.14.3 Jubileumuitkering BHV/EHBO

Als je gedurende een langere periode BHV/EHBO-werkzaamheden verricht, kom je in aanmerking voor een jubileumuitkering volgens onderstaande tabel:

Aantal jaren BHV/EHBO	Eenmalige uitkering
10 jaar	€ 300
15 jaar	€ 500
20 jaar	€ 700
25 jaar	€ 750
30 jaar	€ 750

5.15 Gratificatie

Bij een buitengewone prestatie kan Patheon Biologics aan jou een eenmalige gratificatie ter grootte van een bedrag tussen de 2%, en 8% van je jaarsalaris toekennen. Jaarlijks zal de ondernemingsraad een geanonimiseerde rapportage ontvangen over het aantal en de omvang van toegekende beloningen.

5.16 Uitkering/attentie bij bijzondere gelegenheden

Patheon Biologics verstrekt een uitkering en/of attentie bij de volgende gelegenheden:

Gebeurtenis	Uitkering/attentie
25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum	• Uitkering: 1/12 deel van het jaarinkomen • Geschenk t.w.v. € 750 of donatie aan goed doel • Budget viering: € 1500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overlegging van factuur)
Pensionering of een daarmee gelijkgestelde gebeurtenis: • Uitdiensttreding wegens eerdere pensionering op grond van een Individuele Vertrekvoorziening of een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid • Uittreding i.v.m. arbeidsongeschiktheid zoals geïndiceerd door de bedrijfsarts, niet zijnde een uitdiensttreding als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 65% of re-integratie buiten Patheon Biologics)	• Uitkering: Voor elke vol dienstjaar 1/25 deel van 1/12 deel van het jaarinkomen, waarbij maximaal 25 dienstjaren in aanmerking worden genomen • Geschenk t.w.v. € 750 of donatie aan goed doel
Uitdiensttreding als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten Patheon Biologics)	• Uitkering: 1/12 deel van het jaarinkomen • Geschenk t.w.v. € 750 of donatie aan goed doel
Overlijden	Uitkering aan de nabestaanden: de uitbetaling van het salaris tot en met de dag van overlijden en een onbelaste uitkering ineens van ¼ jaarsalaris. • Rouwkrans en lint

6 Opleiding en duurzame inzetbaarheid

6.1 Opleidingskosten

Als Patheon Biologics je toestemming heeft gegeven om een opleiding te volgen, worden de opleidingskosten door Patheon Biologics vergoed. Als je binnen twee jaar na afronding van de opleiding uit dienst treedt, moet je 25% van deze kosten per studiejaar terugbetalen. Dit geldt niet bij:

- een door Patheon Biologics verplichte opleiding;
- beëindiging van het dienstverband als gevolg van boventalligheid;
- een opleiding die in totaal minder dan € 2.500,- kost.

Onder de kosten van een opleiding vallen de kosten van de opleiding zelf, inschrijfkosten, verplicht studiemateriaal en examenkosten. De reis- en verblijfkosten die je maakt voor een opleiding worden door Patheon Biologics vergoed. De uren die je besteedt aan de opleiding (met inbegrip van de reis- en verblijftijd) worden niet door Patheon Biologics gecompenseerd, tenzij het een door Patheon Biologics verplicht gestelde opleiding is.

6.2 Individueel opleidingsbudget (IOB)

a. Patheon Biologics stelt jaarlijks een trainingsbudget vast voor de gehele onderneming. Indien en voor zover Patheon Biologics dit trainingsbudget niet volledig benut voor bedrijfsdoeleinden, merkt Patheon Biologics het resterende bedrag aan als individueel opleidingsbudget voor duurzame inzetbaarheid. Het in een jaar als IOB aangemerkte bedrag dat in dat jaar niet wordt opgebruikt, blijft voor de resterende looptijd van deze cao beschikbaar als IOB.

b. Je kunt met toestemming van Patheon Biologics voor een bedrag van maximaal € 1.000,- gebruik maken van het IOB. Dit bedrag moet je besteden aan een opleiding of cursus, die gericht is op (verbetering van) je duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

c. Voor toekenning van IOB dien je een schriftelijk verzoek in bij Patheon Biologics dat is voorzien van:
- een beschrijving van de te volgen opleiding of cursus, en
- een offerte of opleidings-/cursusfolder.

Patheon Biologics behandelt de verzoeken op volgorde van binnenkomst.

d. Patheon Biologics wijst je verzoek af, indien:
- er geen trainingsbudget voor het IOB is aangemerkt;
- het aangemerkte trainingsbudget voor het IOB is opgebruikt;
- de opleiding of cursus naar het redelijk oordeel van Patheon Biologics onvoldoende bijdraagt aan je duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

e. Als Patheon Biologics je verzoek toekent, zal Patheon Biologics het IOB pas betalen na ontvangst van een gespecificeerde factuur voor de te volgen opleiding of cursus. Nadat Patheon Biologics je IOB heeft toegekend en uitbetaald, zal Patheon Biologics een volgend verzoek voor een IOB-budget pas na minimaal drie jaar in behandeling nemen. Patheon Biologics kan in jouw voordeel van deze termijn afwijken, als er aan het einde van het betreffende boekjaar nog IOB-budget over is en geen andere werknemers een verzoek hebben ingediend.

6.3 Stageplaatsen

Patheon Biologics zal gedurende de looptijd van deze cao drie stageplaatsen creëren en aanbieden. Indien dit naar het oordeel van Patheon Biologics redelijkerwijs mogelijk is, zal Patheon Biologics ernaar streven dit aantal te vermeerderen.

6.4 Arbeidsplaatsen jonggehandicapten

Gedurende de looptijd van deze cao zal Patheon Biologics één arbeidsplaats creëren en aanbieden aan een arbeidsbeperkte in de zin van de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten of Participatiewet. Indien dit naar het oordeel van Patheon Biologics redelijkerwijs mogelijk is, zal Patheon Biologics ernaar streven dit aantal te vermeerderen.

6.5 Duurzame inzetbaarheid

Voor werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 februari 2021 worden Duurzaam Inzetbaarheidsuren toegekend en opgenomen in de Flex Benefit Allowance en heeft de Flex benefit Allowance een totale waarde van 6,11%.
DI-uren zijn voor nieuwe werknemers vanaf 1 februari 2021 niet meer beschikbaar om enig onderscheid op leeftijd te voorkomen.

7 Arbeidsongeschiktheid en pensioen

7.1 Ziekte

Patheon Biologics en jij streven ernaar je arbeidsgeschiktheid zoveel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen. Als je door ziekte niet in staat bent om (volledig) te werken, ben je verplicht de ziekteverzuimvoorschriften na te leven zoals opgenomen in de Sickness Absence Policy.

Volgens de Wet verbetering poortwachter zijn jij en Patheon Biologics beiden verplicht om een verantwoorde terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Beperkt geschikte werknemers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.

7.2 Salarisbetaling

Tijdens je ziekte wordt je salaris doorbetaald.

- In het eerste ziektejaar ontvang je 100% van je jaarinkomen.
- In de eerste helft van het tweede ziektejaar ontvang je 90% van je jaarinkomen.
- In de tweede helft van het tweede ziektejaar ontvang je 80% van je jaarinkomen.

7.3 Salarisaanvulling bij arbeidsongeschiktheid

Als je om medische redenen tijdelijk minder betaald werk verricht, dan word je betaald conform het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Gedurende de periode van salarisdoorbetaling bij ziekte conform artikel 7.2 zal Patheon Biologics je nieuwe jaarinkomen voor zover nodig aanvullen tot het bruto jaarinkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen kan echter nooit meer bedragen dan 100% van je jaarinkomen bij het volledig verrichten van je eigen werkzaamheden.

7.4 Uitkering na tweede jaar arbeidsongeschiktheid

Als je langer dan twee jaar ziek bent, kun je in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering van de overheid (WIA). Naast deze WIA-uitkering is er een aanvullende WGA-uitgebreid en WIA-excedent verzekering met een dekking van 80% afgesloten voor Patheon Biologics. De premie voor deze verzekering komt geheel voor rekening van Patheon Biologics.

- Ontvang je een WGA-uitkering, dan wordt deze vanuit de verzekering aangevuld tot 70% van het door de WGA-uitkering gedekte maandinkomen dat je verdiende voorafgaand aan je arbeidsongeschiktheid, onder de voorwaarden van en op de wijze beschreven in de verzekeringsvoorwaarden.
- Ontvang je een IVA-uitkering, dan wordt deze vanuit de verzekering aangevuld tot 75% van het door de IVA-uitkering gedekte maandinkomen dat je verdiende voorafgaand aan je arbeidsongeschiktheid, onder de voorwaarden van en op de wijze beschreven in de verzekeringsvoorwaarden.

7.5 Premie WGA

Gedurende de looptijd van deze cao zal Patheon Biologics de premies voor de WGA en WIA voor haar rekening nemen.

7.6 Private aanvulling van WW/WGA

Partijen hebben afgesproken de duur en de opbouw van de uitkeringen toegekend op basis van de WW en de WGA te repareren conform de afspraken die hierover zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 en in de brieven van de Stichting de Arbeid van 24 september 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015.
Daartoe zullen Patheon Biologics en de Vakorganisaties zich aansluiten bij de algemeen verbindend te verklaren verzamel-cao van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW), de nationale uitvoerder voor aanvullende private WW/WGA.
Als gevolg van de deelname van Patheon Biologics aan de verzamel-cao uitgevoerd door SPAWW zullen werknemers op wie deze cao van toepassing is deelnemen in de regeling voor private aanvulling van uitkeringen toegekend op basis van de WW en de WGA.
De deelname aan deze regeling wordt volledig gefinancierd door middel van inhoudingen op de bruto salarissen van de deelnemende werknemers. Patheon Biologics zal geen kosten dragen voor deze aanvulling. De looptijd van deze verzamel-cao bedraagt vijf jaar.

7.7 Verplichtingen werknemer

Indien je als gevolg van je ziekte of arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, dan ben je verplicht Patheon Biologics hierover te informeren. De salarisdoorbetaling bij ziekte en de aanvulling worden uitgekeerd, als je deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de salarisdoorbetaling bij ziekte – aan Patheon Biologics overdraagt.
Tijdens je ziekte of arbeidsongeschiktheid ben je verplicht je te houden aan de ziekteverzuimvoorschriften en/of (wettelijke) regelingen. Patheon Biologics heeft het recht je salarisdoorbetaling bij ziekte of de uitkering van je aanvulling op te schorten, te verlagen of te beëindigen als je deze verplichting niet nakomt.

7.8 Opbouw en opname vakantie-uren

Tijdens je ziekte of arbeidsongeschiktheid blijft de opbouw van je wettelijke vakantie-uren doorlopen (artikel 4.13.1). Bovenwettelijke uren bouw je uitsluitend op over laatste zes maanden van je arbeidsongeschiktheid.
Is je arbeidsongeschiktheid door jouw grove nalatigheid of opzet veroorzaakt, dan bouw je in het geheel geen bovenwettelijke uren op tijdens je arbeidsongeschiktheid.
Als je tijdens deze periode verlof wilt opnemen, dan boek je hiervoor het aantal vakantie-uren af alsof je volledig hersteld of arbeidsgeschikt bent.

7.9 Collectieve ongevallenverzekering

Patheon Biologics heeft alle werknemers verzekerd voor het risico van overlijden en blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval volgens de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering die Patheon Biologics hiervoor heeft afgesloten. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van Patheon Biologics.

7.10 Pensioen

Patheon Biologics heeft een pensioenregeling, waaraan de deelname op grondslag van de toetredingsvoorwaarden verplicht is voor iedere werknemer vanaf 18 jaar die een arbeidsovereenkomst heeft waarin het artikel pensioen staat vermeld. De pensioengrondslag wordt bepaald door het bruto jaarsalaris (+ eventuele ploegentoeslag) minus de franchise. De franchise is het gedeelte waarover geen premie hoeft te worden afgedragen. De hoogte van de franchise wordt jaarlijks vastgesteld op basis van aanpassingen die gedaan worden door de fiscus.

Werknemers in dienst voor (on)bepaalde tijd worden direct aangemeld bij de pensioenverzekeraar. De werknemer is verantwoordelijk om eventuele mutaties van persoonlijke aard tijdig kenbaar te maken. Alle officiële voorwaarden en aanspraken met betrekking tot pensioen staan vermeld in de reglementen van de pensioenverzekeraar. Daarnaast kan de werknemer meer informatie over extra pensioen sparen vinden in onze MyBenefits brochure die via de link op het Colleague Service Center te bereiken is.

8 Vakbondsafspraken

8.1 Rol Vakorganisaties

Patheon Biologics en de Vakorganisaties onderhandelen samen over een cao. De Vakorganisaties zien erop toe dat deze cao wordt nageleefd. Wanneer daartoe aanleiding is, houden cao-partijen periodiek overleg over onderwerpen die in deze cao zijn opgenomen en bespreken zij de gang van zaken en de sociaal-economische ontwikkelingen binnen Patheon Biologics. Verder behartigen de Vakorganisaties de belangen van hun leden.

8.2 Raadplegen en geheimhouding

Patheon Biologics zal de Vakorganisaties raadplegen over voorgenomen reorganisatie, fusies of andere belangrijke beslissingen van financieel-economische en bedrijfsorganisatorische aard, in overeenstemming met en voor zover vereist door de relevante wet- en regelgeving.
De Vakorganisaties zijn gehouden aan geheimhouding van elke vorm van informatie als Patheon Biologics daar in redelijkheid om verzoekt.

8.3 Bescherming kaderleden

Patheon Biologics zal ervoor zorgdragen dat kaderleden door dit werk niet in hun positie als werknemer worden geschaad. Uitgangspunt hierbij is dat de wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet wordt beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een Vakorganisatie.

8.4 Faciliteiten

De Vakorganisaties kunnen in overleg met Patheon Biologics gebruikmaken van faciliteiten zoals vergaderruimten en communicatiemiddelen.

Voer je als kaderlid (op nadrukkelijk verzoek van je Vakorganisatie en met instemming van Patheon Biologics) bijzondere taken uit of neem je deel aan onderhandelingen/of periodiek overleg, dan word je hiertoe door Patheon Biologics in staat gesteld en geldt de benodigde tijd hiervoor als buitengewoon verlof. Dit geldt ook voor cursussen van de Vakorganisaties. Je informeert Patheon Biologics hierover vooraf en tijdig en voert overleg over de gevolgen voor je werk.

8.5 Fiscale verrekening vakbondscontributie

Je kunt als lid van een Vakorganisatie eenmaal per jaar gebruik maken van de fiscaal-vriendelijke mogelijkheid tot verrekening van de vakbondscontributie over het voorgaande jaar. Maak je gebruik van de 30%-regeling, dan is dat niet mogelijk.

8.6 Arbeidsrust

a. De Vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.
b. Zij zullen tijdens de duur van deze cao geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.
c. Lid a. geldt niet wanneer Patheon Biologics overweegt of besluit tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel, of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, als de belangen van de werknemers daarbij zijn betrokken en de Vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De Vakorganisaties zullen echter een staking niet toepassen dan na overleg met Patheon Biologics.
d. Patheon Biologics zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de Vakorganisaties.
e. Bij staking of arbeidsonrust zullen de Vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid evenals het behoud van materiaal en installaties, zullen worden voortgezet.

9 Begrippenlijst

Arbeidsduur
De standaard gemiddelde arbeidsduur bij een voltijd dienstverband is 40 uur per week. Dit is de basis voor alle in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden en aanspraken.
Het is mogelijk in deeltijd te werken, dus minder dan gemiddeld 40 uur per week. Het aantal uren dat de werknemer met Patheon Biologics is overeengekomen, is dan de gemiddelde arbeidsduur per week.
Voor werknemers in deeltijd geldt dat alle arbeidsvoorwaarden en aanspraken naar rato van de gemiddelde arbeidsduur worden toegekend, tenzij dit anders is vermeld.

Bedragen
De in deze cao opgenomen bedragen zijn brutobedragen en op basis van de standaard gemiddelde arbeidsduur, tenzij dit anders is vermeld. Daar waar mogelijk zal gebruik worden gemaakt van de fiscale vrijstellingen.

Collectieve salarisverhoging
De door Patheon Biologics toegekende verhoging van het jaarsalaris op een specifieke in de cao afgesproken datum, die niet voortvloeit uit de beoordeling. Deze salarisverhoging wordt toegekend aan alle werknemers op wie deze cao van toepassing is.

Dienst
De voor de werknemer vastgestelde arbeidduur per dag waarin werkzaamheden worden verricht conform het vastgestelde rooster.

Maandsalaris
Het salaris dat volgens de salarisschaal op basis van gemiddelde arbeidsduur elke maand aan de werknemer wordt betaald, exclusief vakantietoeslag.

Jaarsalaris
12 maal het gemiddeld maandsalaris van het jaar dat aan de berekening voorafging, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Jaarinkomen
Het jaarsalaris, vermeerderd met de volgende toeslagen als deze van toepassing zijn:
- de ploegentoeslag (artikel 4.7.2)
- de consignatietoeslag (artikel 4.10.2)
- de aanvullingstoeslag (artikel 5.9)
- aanvullingen die door of namens Patheon Biologics worden uitgekeerd bij ziekte of arbeidsongeschiktheid (artikelen 7.3 en 7.4)

Uurloon
Het maandsalaris gedeeld door (standaard arbeidsduur * 13 (weken) / 3 maanden).

Werkgever
Patheon Biologics B.V. gevestigd te Groningen.

Werknemer
Degene die in dienst is van Patheon Biologics en die een functie heeft in een functieschaal tussen C35 en C41.

Dienstverband
De periode waarin een werknemer onafgebroken in dienst is geweest van Patheon Biologics of diens rechtsvoorgangers.

Partner
De persoon met wie de werknemer is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan, zoals bedoeld in Boek 1, titel 5 of 5A van het Burgerlijk Wetboek.

Werkpatroon
De verdeling van de gemiddelde arbeidsduur per week over de werkdagen.

Werktijdregeling
Een regeling die afspraken bevat voor teams/afdelingen en functies van een onderdeel waarop deze regeling van toepassing is. De afspraken gaan over de totstandkoming, invulling en wijziging van werkroosters, diensten, en werktijden.

Vakorganisaties
FNV, gevestigd te Utrecht en CNV, gevestigd te Utrecht.

Verklaring behorende bij de CAO Patheon Biologics B.V., met een looptijd 1 oktober 2025 tot en met 30 September 2026.

Groningen, 22 juni 2026
Patheon Biologics B.V., onderdeel van Thermo Fisher Scientific FNV

CNV

CNV