



The Chemical Company

20 juni 2006

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2006 - 2007
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN**

VAN BASF ANTWERPEN N.V. EN SolVin N.V. WERKZAAM OP DE SITE ANTWERPEN/ ZANDVLIET

Tussen :

BASF Antwerpen N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door de heren W. De Geest, lid van het directiecomité, en L. Scheers, Directeur Human Resources.

SolVin N.V., met maatschappelijke zetel te Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel en exploitatiezetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door mevrouw C. Malcorps, Directeur.

enerzijds

en :

- 1) **ACV Energie - Chemie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer P. Vanweddingen, Secretaris
- 2) **Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor kaderpersoneel**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Van Doren, Secretaris
- 3) **De Algemene Centrale**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer B. Verlaeckt, Secretaris
- 4) **Bond der Bedienden, Technici en Kaders**, Van Arteveldestraat 9-11, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Martens, Secretaris
- 5) **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**, Londenstraat 25, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Van Doorslaer, Bestendig Secretaris

anderzijds

BASF Antwerpen N.V.
Scheldelaan 600
B-2040 Antwerpen 4
Telefoon : +32-3-561 21 11 (centrale)
Telefax: +32-3-561 37 47
Telex: 32414

RPR Antwerpen
BTW - BE - 0404.754.472
Deutsche Bank AG
Rek. EUR 826-6014060-77
Ibannr. BE80 8266 0140 6077

Telkens hierna het woord "werknemer" of "werknemers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V./SolVin N.V. Telkens hierna het woord "bediende" of "bedienden" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V./SolVin N.V. Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V./SolVin N.V. samen.

Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V. is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen N.V. en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepaling waarin naar SolVin N.V. wordt verwezen.

TOEPASSINGSGBIED

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van BASF Antwerpen N.V. en SolVin N.V. tewerkgesteld op de vestiging te Antwerpen / Zandvliet.

1. DUUR

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 01.01.2006 en eindigt op 31.12. 2007.

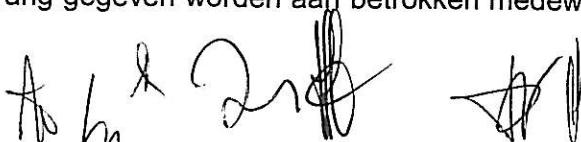
2. WERKZEKERHEID EN TEWERKSTELLING

2.1. Individuele werkzekerheid

De werkgever verbindt zich ertoe, alles in het werk te stellen om afdankingen wegens economische en technische redenen te vermijden voor de duur van de overeenkomst. Indien dit volgens de werkgever echter in een bepaalde situatie niet mogelijk is, zullen partijen elkaar ontmoeten om de situatie te bespreken, mogelijke oplossingen te onderzoeken en zo nodig een sociaal plan op te stellen.

Als arbeidsplaatsen in een bepaalde dienst of een bepaald bedrijf in vraag komen, zal de betrokken afdelingsleiding voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad en de syndicale delegatie de achtergronden en aanleidingen daartoe toelichten en doorspreken. Daarbij zal ruime aandacht worden besteed aan de resultaten van de onderzoeken naar alternatieven en aan de projectmatige aanpak bij de implementatie. Om deze implementatie te begeleiden, zullen de paritaire organen dit opvolgen via de ondernemingsraad en/of paritair samengestelde stuurgroepen. Binnen deze opvolging zal er over gewaakt worden dat bij technische en/of organisatorische wijzigingen binnen de bedrijven en/of diensten een voldoende lange periode wordt vastgelegd om de nieuwe situatie in al haar facetten te kunnen evalueren.

De werkgever verbindt er zich toe medewerkers die door rationalisatie of herstructurering vrijkomen, een andere functie binnen de onderneming aan te bieden. Over de daaropvolgende eventuele concrete maatregelen voor de betrokken medewerkers, zal met de syndicale delegatie overleg gepleegd worden, met als doelstelling voor de betrokken medewerkers, de individuele werkzekerheid te waarborgen, in het kader van de activiteiten van de onderneming en op voorwaarde van een loyale medewerking van de betrokken medewerkers. Bij rationalisaties of herstructureringen zal voorrang gegeven worden aan betrokken medewerkers tegenover externe aanwervingen.



De werkgever garandeert daarenboven aan de medewerkers de nodige opleiding en vorming om de veranderingen in functie-inhouden en functies tijdig te kunnen ondervangen. Zonodig zullen specifieke herinschakelings-programma's worden ingericht.

2.2 Aanwervingsproces BASF Antwerpen N.V. bij ontslag na overname

Medewerkers die voor een overname of joint-venture bij BASF Antwerpen N.V. tewerkgesteld waren en die omwille van een herstructurering of sluiting ontslagen worden, kunnen opnieuw bij BASF Antwerpen N.V. solliciteren.

Zij krijgen de voorkeur op externe aanwervingen, wanneer een openstaande functie in overeenstemming is met hun ervaring, bekwaamheden en kwalificatie.

De selectieprocedure zal niet gebeuren aan de hand van aanwervingstesten.

Wanneer een kandidaat niet weerhouden wordt, zal de syndicale delegatie ingelicht worden.

Bij aanwerving behouden deze medewerkers de anciënniteit op basis van de vroegere indiensttreding bij BASF Antwerpen N.V. én (minstens) de functieklasse van voor de overgang.

2.3 Eindeloopbaanregeling voor medewerkers met grote anciënniteit

In het geval van medewerkers met grote anciënniteit, en indien deze dit wensen, zal een gunstige eindeloopbaanregeling worden uitgewerkt. De medewerkers kunnen zich hierbij laten bijstaan door de syndicale delegatie.

2.4 Opzegtermijnen en vergoedingen voor werknemers

De opzegtermijnen voor werknemers bedragen 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar dienst.

Deze opzegtermijnen gelden niet bij ontslag om dringende reden, ontslag bij brugpensioen, ontslag met betrekking tot elk eindeloopbaanplan en bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord. In deze gevallen gelden de wettelijke en/of sectoraleregelingen.

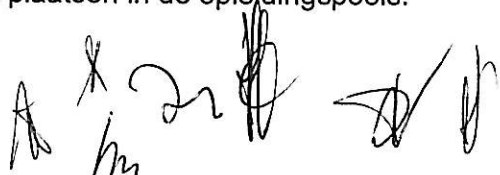
2.5 Duur clausules werkzekerheid

In afwijking van artikel 1 (Duur) engageren BASF Antwerpen N.V. en SolVin N.V. zich om bovenstaande clausules 2.1 tot en met 2.4 integraal toe te passen gedurende de periode van 01.01.2006 tot 31.12.2009.

2.6 Specifieke regeling arbeidsovereenkomsten tijdens duurtijd CAO

In het kader van deze CAO is BASF Antwerpen N.V. bereid om alle bestaande contracten van bepaalde duur van productieoperators om te zetten naar contracten van onbepaalde duur voor zover de betrokken productieoperator een positieve evaluatie krijgt.

Voorts zullen tijdens de duurtijd van de CAO alle aanwervingen voor de functie van productieoperator en plant- en site technicus gebeuren met contracten van onbepaalde duur. Dit geldt ook voor de tijdelijke arbeidsplaatsen en voor de plaatsen in de opleidingspools.



Voor de overige functies gelden de algemene afspraken m.b.t. arbeidsovereenkomsten zoals vastgelegd in de gecoördineerde teksten.

In dit kader zullen de afdelingen Financiën en Personeel tijdelijk versterkt worden met medewerkers die worden aangeworven met contracten van bepaalde duur en uitzendkrachten. Op deze manier kan de nodige flexibiliteit worden ingebouwd voor de herplaatsing van medewerkers in het kader van het project "shared services".

2.7 Diensten essentieel onderdeel van BASF Antwerpen N.V.

2.7.1 Efficiënte en slagkrachtige organisaties

BASF Antwerpen N.V. beschouwt de diensten als een essentieel onderdeel van de onderneming. Zij engageert zich dan ook om de service-afdelingen zelf verder te ontwikkelen tot efficiënte en slagkrachtige eigen organisaties.

2.7.2 Opleidingsconcept voor technici

Om dit beleid mee vorm te geven zal tijdens de duurtijd van de CAO, naar analogie met de productiebedrijven, een opleidingsconcept ontwikkeld worden voor technische medewerkers. BASF Antwerpen N.V. engageert zich om de syndicale delegatie in het vierde kwartaal 2006 een eerste inzicht te geven in dit opleidingsconcept en zijn wijze van implementatie op individueel en/of dienstenniveau. De verdere opvolging hiervan gebeurt in overeenstemming met punt 2.13.

2.7.3 Opleidingspool Services

Daarnaast zal BASF Antwerpen N.V. medio 2006 een opleidingspool opzetten om de instroom van jongeren, bij voorkeur schoolverlaters, in technische functies te optimaliseren.

Deze opleidingspool zal bestaan uit twaalf medewerkers. Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen, zal deze opleidingspool jaarlijks, in de periode juli – september, telkens opnieuw aangevuld worden tot 12.

In 2006 zal bij de samenstelling een evenredige verdeling tussen technici "meet- en regel" en "mechanica" gehanteerd worden. De volgende jaren zal de verdeling gebeuren op basis van een inschatting van de toekomstige personeelsbehoefte.

Naast de aanwervingen voor de opleidingspool zal BASF Antwerpen N.V. alle open vacatures voor de functies van plant- en site technicus invullen met bijkomende aanwervingen.

BASF Antwerpen N.V. engageert zich om voor deze pool van medewerkers een opleidingsprogramma uit te werken dat loopt over een volledig "schooljaar" (van september tot juni). Gedurende deze periode zullen de medewerkers roteren over de verschillende technische diensten waarbij een evenwicht wordt nagestreefd tussen services ("site technici") en operations ("plant technici"). Het inhoudelijk opleidingsprogramma zal uitgewerkt worden op basis van de bestaande opleidingsprogramma's in de verschillende diensten. Daarnaast zal ook bekeken worden of het opleidingsprogramma kan ondersteund worden door algemene cursussen die centraal aangeboden en georganiseerd worden.

Gedurende het opleidingsjaar zullen de medewerkers centraal opgevolgd worden door de directie Services en de personeelsafdeling.



2.8 Wijziging en aanvulling van de afspraken met betrekking tot de werking van de opleidingspool operations (volcontinu productiebedrijven)

BASF Antwerpen N.V. engageert zich om op jaarbasis (van september tot en met augustus) een gemiddelde invulling van de opleidingspool te realiseren van minstens 12 medewerkers.

De medewerkers in deze opleidingspool worden centraal opgevolgd door de directie Operations en de personeelsafdeling.

BASF Antwerpen N.V. zal de opleidingspool efficiënt en effectief beheren. Via de paritaire werkgroep "Interne arbeidsmarkt" (IDA) zal de syndicale delegatie inzicht worden gegeven in dit beheer.

Indien deze paritaire werkgroep tot de vaststelling komt dat de toekomstige invulling van de pool in het gedrang dreigt te komen, dan zal de werkgever bijkomende recruiterings- en wervingsinspanningen leveren. BASF Antwerpen N.V. zal, op verzoek van de werknemersafvaardiging in de werkgroep, eveneens tot deze inspanningen overgaan indien de bezetting van de pool onder de 10 medewerkers terugvalt en vervolgens hierover rapporteren aan de werkgroep.

2.9 Opleiding voor jonge en ervaren medewerkers in operations

BASF Antwerpen N.V. zal tijdens de duurtijd van deze CAO het opleidingsconcept implementeren dat werd uitgewerkt voor de productiebedrijven. BASF Antwerpen N.V. engageert zich om de syndicale delegatie vanaf het tweede kwartaal 2006 inzicht te geven over haar visie en beleid omtrent opleiding voor jonge en ervaren medewerkers in operations inclusief de concrete resultaten in de individuele bedrijven. De opvolging hiervan gebeurt in overeenstemming met punt 2.13.

2.10 Insourcing

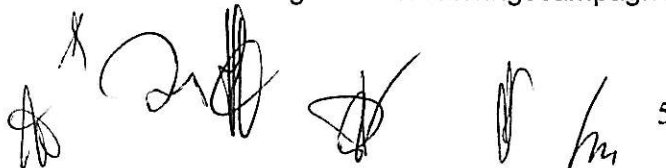
BASF Antwerpen N.V. zal tegen eind 2006 onderzoeken of voor bepaalde functies een duurzaam insourcings-model zinvol is. De krachtlijnen van dit model dienen zich te baseren op flexibiliteit, marktconforme lonen en interne rechtmatigheid. BASF Antwerpen N.V. zal in september 2006 een eerste inventarisatie van functies die mogelijkwijze in aanmerking kunnen komen, voorleggen aan een paritair samengestelde werkgroep. Begin 2007 zal BASF Antwerpen op basis van deze inventarisatie en het uitgewerkte insourcings-model concrete voorstellen formuleren.

2.11 Aanwerving door BASF Antwerpen N.V. van 100 jongeren voor functies binnen techniek en operations

BASF Antwerpen N.V. zal tijdens de duurtijd van de CAO 100 jongeren, bij voorkeur schoolverlaters, aanwerven. Tachtig van deze honderd jongeren zullen naar aanleiding van investeringsprojecten worden ingezet.

Alle nieuwe medewerkers zullen vanuit de personeelsafdeling actief opgevolgd worden.

Om de 100 aanwervingen te realiseren zal een intensieve wervings- en rekruteringscampagne worden opgezet.



5

2.12 Initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in toepassing van "hoofdstuk II, afdeling 1, van de wet van 5 september 2001 (B.S. van 15.09.2001) tot de verbetering van werkgelegenheidsgraad van de werknemers" en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loonkostontwikkeling, permanente vorming en tewerkstelling gesloten op 22 maart 2005 en 12 april 2005 in de respectievelijke Paritaire Comités voor de scheikundige nijverheid".

BASF Antwerpen N.V. heeft verbintenissen aangegaan en ingevuld om 0,20 % van de aan RSZ aangegeven loonmassa te besteden aan initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen, 0,10% daarvan werd besteed aan opleidingsinitiatieven van de SIRA-Opleiding v.z.w. en 0,10% werd gestort in het sectoraal tewerkstellingsfonds. Dezelfde verbintenissen worden aangegaan voor de schooljaren 2006-2007 en 2007-2008.

BASF Antwerpen zal voor het schooljaar 2006-2007 en 2007-2008 telkens acht leerlingen inschrijven in het SIRA-project. Deze leerlingen zullen worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur indien zij slagen in hun opleiding.

Bij de selectie van de kandidaten zal aandacht geschonken worden aan diversiteit.

Afhankelijk van de betreffende SIRA-CAO 2007 – 2008 zal BASF Antwerpen N.V. met de syndicale delegatie de heroriëntatie van zijn engagement bespreken.

2.13 Evaluatie:

De invulling van de hierboven genoemde punten 2.1 tot en met 2.12 zal periodiek met de syndicale delegatie geëvalueerd worden.

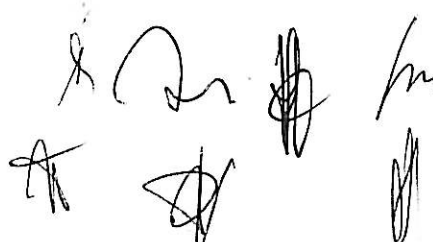
2.13.1 Maandelijks evaluatie

De maandelijks evaluatie van de punten 2.1 tot en met 2.12 zal gebeuren in de paritaire werkgroep interne arbeidsmarkt (IDA). Deze evaluatie zal gebeuren via een vaste methodiek die zal worden bepaald door de werkgroep zelf.

Deze paritaire werkgroep zal bestaan uit een vaste delegatie die periodiek de gemaakte afspraken met betrekking tot de "interne arbeidsmarkt" en opleidingspool evalueert. Zolang één van de partijen dit zinvol acht, zal maandelijks op een vast tijdstip vergaderd worden, i.c. de voormiddag voor de ondernemingsraad.

2.13.2 Halfjaarlijkse evaluatie

Twee maal per jaar wordt een globaal overzicht gegeven van de punten 2.1 tot en met 2.12 aan de voltallige syndicale delegatie.



3. ANCIENNITEITSDAGEN

Vanaf 2006 zal vanaf het 30^{ste} jaar anciënniteit één (1) bijkomende anciënniteitsdag toegekend worden. Alle bestaande modaliteiten blijven behouden.

Voor de medewerkers in uitgroeiabaan wordt vanaf 2006 het CRV-contingent verhoogd van 40 uren naar 48 uren.

4. KOOPKRACHT

a. Forfaitaire maandvergoeding

Vanaf 01/01/06 wordt voor de werknemers met werknemersstatuut de forfaitaire maandvergoeding van 157,72€ verhoogd tot 197,93€.

Vanaf 01/07/2007 wordt de op dat moment geldende forfaitaire maandvergoeding voor de werknemers met werknemersstatuut verhoogd met 16,08€.

Vanaf 01/11/2007 wordt de op dat moment geldende forfaitaire maandvergoeding voor de werknemers met werknemersstatuut verhoogd met 8,04€.

Vanaf 01/01/2006 wordt voor de baremabedienden de forfaitaire maandvergoeding van 170,8€ verhoogd tot 214,34€.

Vanaf 01/07/2007 wordt de op dat moment geldende forfaitaire maandvergoeding voor baremabedienden verhoogd met 17,42€.

Vanaf 01/11/2007 wordt de op dat moment geldende forfaitaire maandvergoeding voor baremabedienden verhoogd met 8,71€.

Alle bestaande modaliteiten blijven behouden.

b. Eénmalige premie

De werkgever zal in juli 2006 aan haar actieve voltijdse medewerkers een éénmalige bruto premie uitkeren van ZEVENHONDERD (700) euro. Op dit brutobedrag wordt zowel voor de werknemers en de baremabedienden enkel en dubbel vakantiegeld gerekend conform de wettelijke modaliteiten.

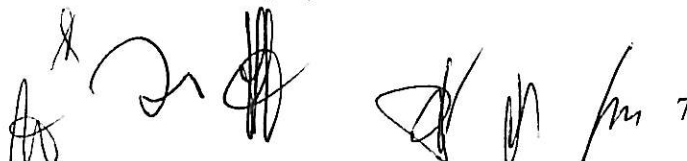
Voor de actieve deeltijdse medewerkers wordt de premie bepaald aan de hand van de effectief toegepaste breukregeling voor het bepalen van het maandloon of de maandwedde.

c. Jaarlijkse storting in het spaarplan

Jaarlijks zal de werkgever in de maand april (voor 2006 in de maand juli) voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van vijfenzeventig (75) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan. Voor de actieve deeltijdse medewerkers wordt dit bedrag bepaald aan de hand van de effectief toegepaste breukregeling voor het bepalen van het maandloon of de maandwedde.

5. EVALUATIE FUNCTIES EN FUNCTIEWAARDERING

Partijen zijn bereid in paritair overleg verder te werken aan het project functieclassificatie.



6. BRUGPENSIOEN**6.1 Verlenging van bestaande regelingen**

Onder voorbehoud van het wettelijk kader en op voorwaarde dat de hiernavermelde brugpensioenregelingen onder a, b en c op sectoraal niveau worden behouden gedurende de duurtijd van deze CAO, is de werkgever bereid om deze regelingen in stand te houden tot 31.12.2008:

a. Partijen komen overeen om de bepalingen uit de overeenkomsten d.d. 16 maart 1998 (werknemers) en 12 maart 1998 (bedienden) integraal over te nemen in deze nieuwe CAO en te handhaven voor de periode 1 januari 2006 t.e.m. 31 december 2008.

b. In toepassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, kan voor de duur van deze CAO gebruik gemaakt worden van de hierna vermelde maatregelen:

Voor zover het wettelijk voorzien kader gerealiseerd zal worden, conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar en met een minimum van 20 jaar nachtdienst (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990), waarbij de maandelijkse aanvullende vergoeding wordt berekend conform CAO nr. 17 en verhoogd wordt met 58,37 EUR bruto (geïndexeerd).

c. Halftijds brugpensioen overeenkomstig CAO nr. 55 en K.B. 30.07.1994 voor medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar, rekening houdend met een goede werkorganisatie. De vergoeding gebeurt op basis van het K.B. van 27 januari 1997 en bestaat uit drie componenten; een inkomen uit deeltijdse arbeid, de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever en de forfaitaire werkloosheidsuitkering.

Bij publicatie van de koninklijke besluiten op het gebied van brugpensioenen in uitvoering van de federale gesprekken in het kader van het "Generatiepact" zullen de sociale partners de uitvoeringsbesluiten implementeren.

6.2 Aanvullende vergoeding

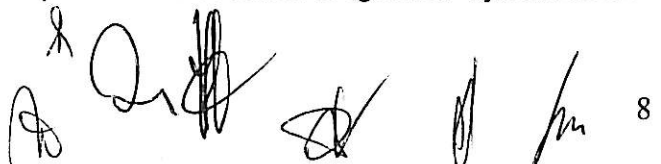
De werkgever verbindt zich er expliciet toe om de aanvullende vergoedingen betaald in het kader van een brugpensioenregeling verder te zetten ingeval van werkhervatting tot aan het pensioen van de betrokkene.

7. COLLECTIEVE VERZEKERINGEN "GEZONDHEIDSZORGEN"

De werkgever zal de individuele premie van alle medewerkers, die thans 7,54€ per maand bedraagt, ten bedrage van maximaal 11,88 € per maand, te zijner laste nemen.

8. TIJDSKREDIET

Vanaf juli 2006 zullen de medewerkers die instappen in een 4/5^{de} landingsbaan en ouder zijn dan 50 niet meer meegeteld worden voor het bepalen van het aantal toegelaten "tijdskredieten" op afdelingsniveau en ondernemingsniveau.



8

9. TOESLAG VAN 8% OP DE EINDEJAARSVERGOEDING BAREMABEDIENDEN

De werkgever zal voor alle baremabedienden vanaf april 2006 een toeslag van 8% betalen op de eindejaarsvergoeding van het voorgaande kalenderjaar.

10. SOCIALE VREDE

Deze overeenkomst, afgesloten op 20 juni 2006, regelt alle punten van het eisenprogramma 2006 - 2007 voor werknemers en bedienden alsook alle punten van het sectoraal akkoord voor werknemers en bedienden 2005 - 2006, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

11. BEHOUD VAN BESTAANDE AKKOORDEN

De partijen zullen de rechten en verplichtingen, opgenomen in de vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet gewijzigd werden door de bepalingen uit onderhavige overeenkomst, naleven.

Deze verbintenis slaat niet op die bepalingen van vroegere overeenkomsten, waarvan de toepassing gebonden was aan een welomschreven gebeurtenis, een welomschreven tijdstip of een welomschreven periode.

Deze overeenkomst werd gesloten op 20 juni 2006 tussen:

enerzijds **BASF Antwerpen N.V.** en **SoIVin N.V.**
en anderzijds:

- 1) **Bond der Bedienden, Technici en Kaders**
- 2) **De Algemene Centrale**
- 3) **ACV Energie-Chemie**
- 4) **Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel**
- 5) **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right, with the number 9 at the end.

Opgemaakt te Antwerpen op 20 juni 2006 in evenveel exemplaren als er partijen zijn. Iedere partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen.

BASF Antwerpen N.V.



W. De Geest
Lid van het directiecomité


L. Scheers
Directeur Human Resources

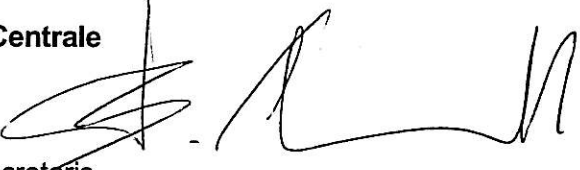
SolVin N.V.


C. Malcorps
Directeur

Bond der Bedienden, Technici en Kaders


J. Martens, Secretaris

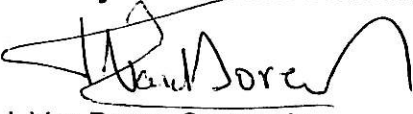
De Algemene Centrale


B. Verlaeckt, Secretaris

ACV Energie-Chemie


P. Vanweddingen, Secretaris

Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel


J. Van Doren, Secretaris

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,


J. Van Doorslaer, Bestendig Secretaris



The Chemical Company

ADDENDA AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2006 - 2007

VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT

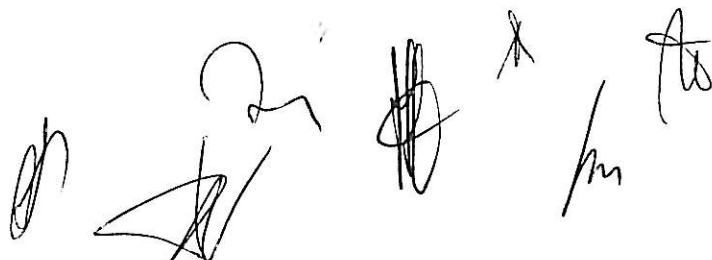
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN

VAN BASF ANTWERPEN N.V. EN SolVin N.V. WERKZAAM OP DE SITE ANTWERPEN/ ZANDVLIET

A collection of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged in a horizontal line at the bottom of the page.

ADDENDUM IOpleidingsvergoeding

In juni 2006 en respectievelijk in april 2007 wordt aan de medewerkers een opleidingsvergoeding van honderdvijfenzeventig (175) euro respectievelijk tweehonderd vijfentwintig (225) euro toegekend ter vergoeding van de inspanningen geleverd door de medewerkers om zichzelf bij te scholen in het kader van de opleidingsdoelstellingen geformuleerd op ondernemingsniveau. Deze opleidingsvergoeding vervat kosten eigen aan de werkgever die betrekking hebben op uitgaven door de medewerkers op het vlak van informatica, bureaumateriaal, literatuur, en dergelijke meer.




ADDENDUM II

Toepassing artikel 9: vergoeding van 8% toeslag op eindejaarsvergoeding van baremabedienden

Ter verduidelijking van artikel 9 wordt tussen partijen afgesproken dat de toeslag van 8% wordt bedoeld als zijnde het enkel vakantiegeld op de eindejaarsvergoeding.

Dit houdt in dat de werkgever op het bedrag van de toeslag het daaropvolgende jaar opnieuw een toeslag van 8% zal betalen en dit jaarlijks zal herhalen tot het bedrag lager ligt dan 0,01 € ("enkel vakantiegeld op enkel vakantiegeld").

Partijen zijn het er voorts over eens dat, van zodra het wettelijk kader dit toelaat of oplegt, de toeslag van 8% ook formeel wordt omgezet in enkel vakantiegeld conform de wettelijk vastgelegde modaliteiten.

A collection of handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately six distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names.

Opgemaakt te Antwerpen op 20 juni 2006 in evenveel exemplaren als er partijen zijn. Iedere partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen.

BASF Antwerpen N.V.

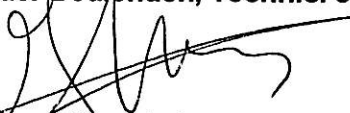

W. De Geest
Lid van het directiecomité


L. Scheers
Directeur Human Resources


SolVin N.V.


C. Malcorps
Directeur

Bond der Bedienden, Technici en Kaders


J. Martens, Secretaris

De Algemene Centrale


B. Verlaeckt, Secretaris

ACV Energie-Chemie


P. Vanweddigen, Secretaris

Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel


J. Van Doren, Secretaris

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,


J. Van Doorslae, Bestendig Secretaris