

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT

EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN

VAN BASF ANTWERPEN N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V., WERKZAAM OP DE SITE ANTWERPEN/ ZANDVLIET

Tussen :

BASF Antwerpen N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0404.754.472, vestigingseenheidnummer 2.101.970.697, vertegenwoordigd door de heer W. De Geest, gedelegeerd bestuurder en de heer K. Van Raemdonck, Vice President Human Resources.

SolVin N.V., met maatschappelijke zetel te Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel en exploitatiezetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0466.279.394, vestigingseenheidnummer 2.091.533.893, vertegenwoordigd door de heer F. Constant, gedelegeerd bestuurder en de heer A. Hanneuse, bestuurder.

BASF Belgium Coördination Center Comm.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0862.390.376, vestigingseenheidnummer 2.147.942.957, vertegenwoordigd door BASF Antwerpen N.V., behorend vennoot, met als vaste vertegenwoordiger de heer W. De Geest.

Styrolution Belgium N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0806.439.291, vestigingseenheidnummer 2.173.104.262, vertegenwoordigd door de heer B. Majchrowicz, gedelegeerd bestuurder en de heer T. Van Melckebeke, lid van het Directiecomité.

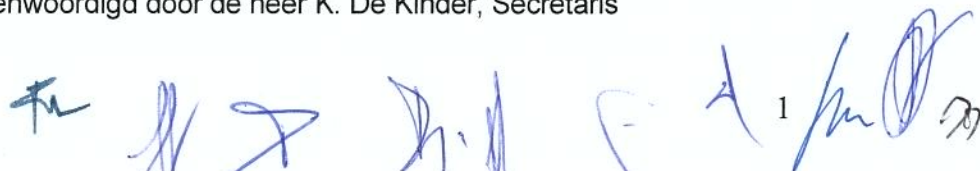
AntFertia N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer KBO 0837.473.452, vestigingseenheidnummer 2.200.321.175, vertegenwoordigd door de heer F. Dejongh, bestuurder en de heer J. Barwich, bestuurder.

enerzijds

en :

- 1) **ACV Bouw, Industrie en Energie**, 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 K. De Kinder, Secretaris

D



- 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 E. Horemans, Secretaris

Anderzijds

Speciale toelichting met betrekking tot AntFertia N.V. :

op datum van de ondertekening van huidige CAO zijn de medewerkers van de bedrijfstak meststoffen nog medewerkers van BASF Antwerpen N.V. Evenwel ondertekende BASF Antwerpen N.V. een verkoopovereenkomst op 27 september 2011. Krachtens deze overeenkomst is het voorzien om voor het einde van het eerste kwartaal 2012 de bedrijfstak meststoffen in te brengen in AntFertia N.V. waarvan de aandelen vervolgens worden overgedragen aan de Eurochem-groep met hoofdzetel in Moskou, Rusland. Daarom wordt onderhavige CAO ook reeds door AntFertia ondertekend omdat zij voor de medewerkers tewerkgesteld in de bedrijfstak meststoffen onverkort zal gelden.

werd het volgende overeengekomen.

Telkens hierna het woord "werknemer" of "werknemers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. Telkens hierna het woord "bediende" of "bedienden" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia 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., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. samen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. die samen één technische bedrijfseenheid vormen op de vestiging te Antwerpen, Zandvliet.

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., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. wordt verwezen.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. tewerkgesteld op de vestiging te Antwerpen / Zandvliet.

Artikel 2 – Duur

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2012 en eindigt op 31 december 2013.

Artikel 3 – Werkzekerheid en tewerkstelling

3.1. Individuele werkzekerheid en reïntegratie

De clausules m.b.t. werkzekerheid en reïntegratie werden beschreven in de vorige CAO en blijven ongewijzigd van toepassing. In afwijking van artikel 2 – Duur, engageren BASF Antwerpen, SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. zich om de werkzekerheidsclausule integraal toe te passen gedurende de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2016.

De reïntegratieclausule wordt met ingang van 1 januari 2012 aangevuld als volgt en in die vorm bestendig voor onbepaalde duur.

Volgende tekst wordt opgenomen in hoofdstuk 2, paragraaf 1, als een nieuw artikel 4 in de gecoördineerde teksten:

“Ter aanvulling en ondersteuning van de bestaande clausules in verband met “individuele werkzekerheid” en “reïntegratie” komen de werkgevers binnen de technische bedrijfseenheid, zijnde BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V., overeen dat, wanneer één van hen ondanks het nakomen van de individuele werkzekerheidsclausule (nl. alles in het werk stellen om ontslagen omwille van technische of economische redenen te vermijden) toch tot ontslagen dient over te gaan, voornoemde werkgevers op het niveau van de technische bedrijfseenheid zullen nagaan of dergelijke ontslagen bij één werkgever kunnen worden vermeden door het rechtstreeks overnemen van de betrokken medewerkers door één of meerdere andere werkgevers binnen de technische bedrijfseenheid. Daarbij zal de werkgever die tot ontslag wil overgaan zich ertoe verplichten de werkelijke kosten van het opleidings- en omscholingsschema en reïntegratiekosten voor de betrokken medewerkers die daartoe bereid verklaren, te dragen en te vergoeden aan de overnemende werkgever, met een maximum van de kosten van een sociaal plan.”

3.2. T-pool

De opleidingspool voor de technische functies, uitgewerkt in de vorige CAO, zal ongewijzigd worden voortgezet tijdens de duurtijd van deze CAO.

3.3. P-pool

1. Aantal en samenstelling

Om de P-pool tot volle ontwikkeling te brengen wordt deze opgevat als actieve wervingsreserve ("bufferidee").

BASF Antwerpen N.V, Styrolution Belgium N.V en AntFertia N.V. verbinden zich ertoe om jaarlijks in de maand september de pool aan te vullen tot 24 poolmedewerkers, respectievelijk 16, 4 en 4.

BASF Antwerpen N.V, Styrolution Belgium N.V en AntFertia N.V. kunnen onderling overeenkomen om de verdeling van de 24 poolmedewerkers onder mekaar te herschikken op basis van de aanwervingsbehoeften in de verschillende ondernemingen.

In principe gebeurt de aanvulling tot 24 poolmedewerkers via externe aanwervingen, bij voorkeur schoolverlaters, die in dienst genomen worden met een contract van onbepaalde duur.

In het geval echter medewerkers uit de interne arbeidsmarkt of medewerkers die dienen gereïntegreerd te worden niet kunnen geplaatst worden op de acute vacatures, dan zullen zij in eerste instantie in aanmerking komen voor het aanvullen van de pool tot 24 medewerkers.

Om de nodige externe aanwervingen mogelijk te maken, zullen de ondernemingen o.a. een actief stagebeleid voeren. Stagiairs die een project- of belevingsstage van minstens 8 weken succesvol hebben afgerond, kunnen, als ze slagen in de aanwervingstesten, op hun verzoek al in de maanden juli en augustus worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur.

2. Sturing poolinstroom via de IDA-commissie

Tijdens de **IDA-commissie van juni** zal de aanvulling en samenstelling van de pool voor september worden besproken en vastgelegd aan de hand van een tijdsas van de personeelsbewegingen (IDA-model) over de volgende twaalf maanden (juli – juni). Op deze tijdsas zullen zowel de geplande instroom vanuit de interne arbeidsmarkt en eventueel te reïntegreren medewerkers als de geplande uitstroom in kaart worden gebracht.

Tijdens de **IDA-commissie van september** zal geëvalueerd worden hoeveel poolmedewerkers werden aangeworven en hoe het IDA-model op jaarbasis (oktober-juni) geëvolueerd is. Indien nodig kan, na deze evaluatie, een nieuwe instroom van poolmedewerkers worden gepland in de maanden november en januari.

Tijdens de **IDA-commissie van december** zal opnieuw geëvalueerd worden hoeveel poolmedewerkers werden aangeworven en hoe het IDA-model op jaarbasis (januari-juni) geëvolueerd is. Indien nodig kan, na deze evaluatie, een nieuwe instroom van poolmedewerkers worden gepland in de maand maart.

Daarenboven zal maandelijks aan de hand van het IDA-model een inzicht gegeven worden in de ontwikkelingen van de interne arbeidsmarkt alsook de evolutie van het verloop.



4

Maandelijks zal tot slot ook de plaatsing van de poolmedewerkers op de (geplande) vacatures worden opgevolgd, inclusief de plaatsen waarvan met zekerheid geweten is dat de medewerker langdurig ziek blijft en na herstel zijn oorspronkelijke functie in het werksysteem niet meer zal kunnen uitoefenen.

3. Rekrutering en selectie

BASF Antwerpen N.V. werkt in 2012 aan een nieuwe rekruteringsstrategie waarvan doelgroepenanalyse en optimale wervingskanalenmix deel uitmaken. Wanneer de onderzoeksfase hiervan is afgerond zal hierover in de IDA-commissie gerapporteerd worden en een bespreking worden gewijd aan de eventuele hieruit af te leiden beleidsmaatregelen.

3.4. Stagebeleid

Stages zijn een effectief rekruteringskanaal. Daarom zal de werkgever het stageaanbod stelselmatig in overleg met de diverse onderwijspartners uitbouwen met een streefdoel van 175 stageplaatsen in het schooljaar 2012-2013 met evaluatie in het eerste semester van 2013 naar het volgende schooljaar toe.

Om deze stages kwalitatief en efficiënt te laten verlopen, zal in de IDA-commissie in overleg een model worden uitgewerkt hoe "oudere" ervaren medewerkers in de stagebegeleiding kunnen worden ingeschakeld.

3.5. Initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in toepassing van Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28.12.2006) en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het Nationaal Akkoord 2011-2012, gesloten op 10 mei 2011 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. alsook AntFertia N.V. (vanaf toetreding tot de SIRA-vzw) zullen zich houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming aangaan in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen in de SIRA.

BASF Antwerpen N.V. zal voor het schooljaar 2012-2013 en het schooljaar 2013-2014 telkens 6 leerlingen inschrijven in het SIRA-project, Styrolution Belgium N.V. zal voor elk van beide schooljaren 1 leerling inschrijven evenals AntFertia N.V. Dit betekent dat er 8 leerlingen zullen worden ingeschreven voor het schooljaar 2012-2013 en 8 leerlingen voor het schooljaar 2013-2014.

Vanaf het schooljaar 2011-2012 zullen deze leerlingen, indien zij geslaagd zijn in hun opleiding op 30 juni van het betreffende schooljaar, worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met ingang van 1 juli van hetzelfde jaar.

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

Afhankelijk van de betreffende SIRA-CAO 2013-2014 zullen BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V. met de syndicale delegatie de eventuele heroriëntatie van hun engagement voor 2013 bespreken.



3.6. Uitbreiding werking IDA-commissie

Tijdens de IDA-commissie zal de uitstroom van alle medewerkers van de werkgever gerapporteerd worden waarbij de leden van de IDA-commissie steeds de gelegenheid hebben vragen te stellen.

Artikel 4 – Koopkracht

4.1. Forfaitaire jaarvergoeding

Vanaf 1 januari 2012 wordt de forfaitaire jaarvergoeding voor voltijdse medewerkers verhoogd met :

- 274, 80 euro voor de medewerkers in een vierploegenstelsel
- 234, 30 euro voor de medewerkers in een drieploegenstelsel
- 219,54 euro voor de medewerkers in een tweeploegenstelsel
- 200,00 euro voor de medewerkers in het dagdienststelsel
- 209, 78 euro voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel vroege-dag (Toezicht)
- 255, 94 euro voor de Interventiedienst.

Vanaf 1 januari 2013 wordt de forfaitaire jaarvergoeding voor voltijdse medewerkers verhoogd met:

- 274, 80 euro voor de medewerkers in een vierploegenstelsel
- 234, 30 euro voor de medewerkers in een drieploegenstelsel
- 219, 54 euro voor de medewerkers in een tweeploegenstelsel
- 200,00 euro voor de medewerkers in het dagdienststelsel
- 209,78 euro voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel vroege-dag (Toezicht)
- 255, 94 euro voor de Interventiedienst.

De bestaande modaliteiten blijven ongewijzigd van toepassing op de forfaitaire jaarvergoeding.

4.2. Baremieke verhoging

Vanaf 1 januari 2012 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 0,3%.

Vanaf 1 december 2012 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 1,25%.

4.3. Verhoging shiftvergoeding

Met ingang van 1 januari 2012 wordt de geglobaliseerde shiftvergoeding in het vierploegenstelsel verhoogd van 39,32% tot 40% (CAO-toeslag van 0,68 %). Voor het vierploegenstelsel wordt bijkomend verduidelijkt dat de shifttoeslag op 40 uren van de 13^{de} maand opgetrokken wordt naar 36,68%.

Met ingang van dezelfde datum wordt de geglobaliseerde shiftvergoeding in het drieploegenstelsel verhoogd van 18 % tot 18,31 % (CAO-toeslag van 0,31 %) en in het tweeploegenstelsel van 10,25 % tot 10,43 % (CAO-toeslag van 0,18%).

Voor de medewerkers van de interventiedienst wordt de geglobaliseerde shiftvergoeding met ingang van dezelfde datum verhoogd van 29,35% tot 29,86% (CAO-toeslag van 0,51%).

4.4. Jaarlijkse storting in het spaarplan

In januari 2012 (ipv in april) zal de werkgever voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van honderdvijfentwintig (125,-) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan.

Vanaf 2013 zal de werkgever jaarlijks in januari (ipv in april) voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van honderdvijftig (150,-) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan.

Voor de actieve deeltijdse medewerkers worden voornoemde bedragen bepaald aan de hand van de breuk gehanteerd voor het bepalen van het deeltijds loon/wedde.

Artikel 5 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna vermeld als “brugpensioen”)

5.1 Behoud van bestaande regelingen

Onder voorbehoud van het wettelijk kader en onder verwijzing naar de hiernavermelde brugpensioenregelingen op sectorniveau, is de werkgever bereid de bestaande brugpensioenregelingen op ondernemingsniveau ononderbroken verder te zetten en in stand te houden tot respectievelijk 31/3/2013 (a) en 31/12/2012 (b).

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 de bepalingen betreffende “Brugpensioenstelsel 58 jaar” en “Brugpensioenstelsel 58 jaar - zware beroepen” te handhaven voor de periode 1 januari 2012 t.e.m. 31 maart 2013.

b. In toepassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, kan tot 31/12/2012 gebruik gemaakt worden van de regeling m.b.t. het 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 conform de afspraken uit de vorige CAO.

Indien hetzij op 31/3/2013 voor wat betreft het stelsel onder a). hetzij op 31/12/2012 voor wat betreft het stelsel onder b)., het wettelijk kader alsook de vereiste afspraken op sectorniveau voorhanden zijn, zal de werkgever voornoemde regelingen op ondernemingsniveau in stand houden via het aangaan van afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten.

5.2 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.

P



Artikel 6 - Aanpassing anciënniteitsdagen

Het aantal dagen anciënniteitsverlof (ANC) voor voltijdse en deeltijdse medewerkers wordt vanaf 1 januari 2012 als volgt vastgelegd:

- Vanaf 3 jaar: 1 dag
- Vanaf 5 jaar: 2 dagen
- Vanaf 10 jaar: 3 dagen
- Vanaf 15 jaar: 4 dagen
- Vanaf 20 jaar: 5 dagen
- Vanaf 25 jaar: 6 dagen
- Vanaf 30 jaar: 7 dagen

De modaliteiten blijven ongewijzigd van toepassing.

Artikel 7 - Jubileum 25, 30, 35 en 40 jaar dienst

De regeling met betrekking tot de jubileumdag wordt met ingang van 1 januari 2012 aangepast als volgt:

Er wordt bij 25 jaar, 30 jaar, 35 jaar en 40 jaar dienstjubileum een extra vrije dag (BJD = betaalde jubileumdag) toegekend op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin het jubileum plaatsvindt.

Artikel 8 – Collectieve verzekering gezondheidszorgen

De werkgever verbindt zich er toe om, mits behoud van huidige dekking, de premies voor de medewerkers en de aangesloten gezinsleden (12,57,- voor volwassenen en 5,29,- voor kinderen die kinderbijslaggerechtigd zijn) ongewijzigd te handhaven tot 31 maart 2016.

Artikel 9 – Combinatie arbeid en gezin

De werkgever wenst zijn pragmatisch beleid met betrekking tot deeltijds werk voort te zetten tijdens de duurtijd van de CAO. Bijkomend verbindt de werkgever zich ertoe om, van zodra de aangekondigde wetswijzigingen of overheidsmaatregelen voldoende concreet zijn, binnen de commissie Tijdskrediet, te onderzoeken wat de impact daarvan zal zijn op het beleid van de werkgever.

Met het oog op een betere combinatie arbeid en gezin is de werkgever bereid in een paritair samengestelde werkgroep te komen tot een officialisering van het bestaand systeem van roosterverschuivingen alsook glijtijd in te voeren waar mogelijk.

Artikel 10 - Onbepaalde duur en opzegmogelijkheid

De bepalingen in onderhavige CAO die werden aangegaan voor onbepaalde duur, kunnen door elke partij worden opgezegd met inachtnaam van een opzegtermijn van 24 maanden. De opzeg dient schriftelijk via aangetekend schrijven te worden gegeven en zal uitwerking hebben de eerste dag van de maand na de maand waarin de opzeg werd betekend.

Artikel 11 – Sociale vrede

Deze overeenkomst, afgesloten op 19 januari 2012 regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en bedienden alsook alle punten van het sectoraal akkoord voor werknemers en bedienden 2011 – 2012, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Artikel 12 – 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 19 januari 2012 tussen:

Eenzijds **BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coördination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en AntFertia N.V.**


en anderzijds:

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


Opgemaakt te Antwerpen op 19 januari 2012 in 10 originele exemplaren waarvan elke partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

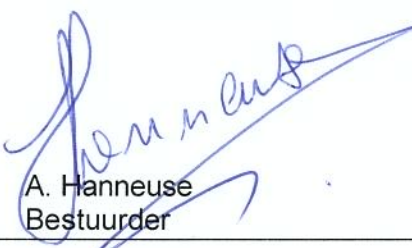
BASF Antwerpen N.V.

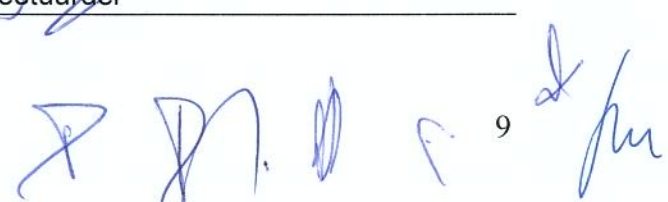

W. De Geest
Gedelegeerd bestuurder


K. Van Raemdonck
Vice President Human Resources


SolVin N.V.


F. Constant
Gedelegeerd bestuurder


A. Hanneuse
Bestuurder



Styrolution Belgium N.V.


B. Majchrowicz
Gedelegeerd Bestuurder


T. Van Melckebeke
Lid van het Directiecomité

BASF Belgium Coördination Center Comm.V.



W. De Geest
Vaste vertegenwoordiger van de beherend
vennoot, BASF Antwerpen N.V.

AntFertia N.V.


F. Dejongh
Bestuurder


J. Barwich
Bestuurder

Bond der Bedienden, Technici en Kaders


J. Martens, Secretaris

De Algemene Centrale


B. Verlaeckt, Secretaris

ACV Bouw, Industrie en Energie

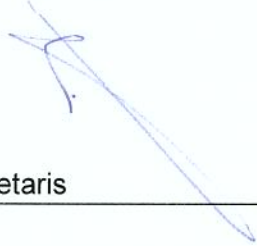

P. Vanweddigen, Secretaris

Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel



K. De Kinder, Secretaris

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,



E. Horemans, Secretaris

