

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT

### EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN

**VAN BASF ANTWERPEN N.V., Solvin N.V., BASF Belgium Coordination Center  
Comm. V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen 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, vestigingseenheidsnummer 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, vestigingseenheidsnummer 2.091.533.893, vertegenwoordigd door de heer F. Constant, gedelegeerd bestuurder en de heer A. Hanneuse, bestuurder.

**BASF Coordination Center Comm.V.**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0862.390.376, vestigingseenheidsnummer 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, vestigingseenheidsnummer 2.173.104.262, vertegenwoordigd door de heer de heer T. Van Melckebeke, bestuurder en mevr. Anja Beeckmans, HR Manager.

**Eurochem Antwerpen N.V.**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer KBO 0837.473.452, vestigingseenheidsnummer 2.200.321.175, vertegenwoordigd door de heer F. Dejongh, gedelegeerd bestuurder en de heer J. De Prijck, HR Manager.

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



- 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**, Kribbestraat 3, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door E. Horemans, Secretaris

anderzijds

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 Eurochem Antwerpen 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 Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen 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 Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen N.V. samen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen 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 Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen N.V. wordt verwezen.

### **Artikel 1 – Toepassingsgebied**

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

### **Artikel 2 – Duur**

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2015.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom right of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names.



## 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 N.V., SolVin N.V., BASF Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen N.V. zich om de werkzekerheidsclausule te verlengen met 2 jaar, d.i. tot en met 31 december 2018.

### **3.2. P-pool**

BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. zijn bereid om de pool jaarlijks in de maand september aan te vullen tot 28 poolmedewerkers, respectievelijk 20, 4 en 4.

BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. kunnen onderling overeenkomen om de verdeling van de 28 poolmedewerkers onder mekaar te herschikken op basis van de aanwervingsbehoeften in de verschillende ondernemingen.

Voorts zal volgende clause worden toegevoegd aan de Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 03, Paragraaf 02, artikel 02, B. 1, laatste alinea:

“De ondernemingen binnen de TBE zullen er naar streven om binnen de mate van het mogelijke P-poolers in te zetten voor de tijdelijke opvang:

- van medewerkers die langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn en waarvan het op dat ogenblik onmogelijk te voorspellen is wanneer ze zullen terugkeren in hun ploeg;
- van zwangere medewerksters ten vroegste drie maanden voor de effectieve ingang van het zwangerschapsverlof tenzij de medewerkster reeds vroeger in een ander ploegenstelsel of in dagdienst wordt ingeschakeld of indien er sprake is van volledige medische schorsing tot aan de bevallingsdatum.

De personeelsafdeling zal maandelijks op de IDA-commissie een overzicht geven van de medewerkers die langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn en van de gemelde zwangerschappen.”

### **3.3. T-pool**

De opleidingspool voor de technische functies, uitgewerkt in de vorige CAO, zal worden voortgezet voor de duurtijd van deze CAO en wordt verder verfijnd.

Volgende tekst wordt hiertoe opgenomen in de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk 3, paragraaf 2, artikel 1 ter vervanging van de 1<sup>e</sup> t.e.m. 3<sup>e</sup> alinea:

“BASF Antwerpen N.V. zal, tijdens de duurtijd van de CAO, de opleidingspool voor de technische functies ('T-pool') voortzetten om de instroom van jongeren, bij voorkeur schoolverlaters, in technische functies te optimaliseren.

Deze opleidingspool zal over het jaar bestaan uit twaalf medewerkers. Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen, zal deze opleidingspool halfjaarlijks, in de periode februari – april en vervolgens in de periode juli – september, telkens opnieuw aangevuld worden tot zes.

De verdeling tussen technici “meet- en regel” en “mechanica” zal gebeuren op basis van een inschatting van de toekomstige personeelsbehoefte.”





### 3.4. Werking IDA-commissie

De werkgever engageert zich om halfjaarlijks een bijzondere extra IDA-commissie te organiseren specifiek gewijd aan de afdeling PT. Tijdens deze besprekingen zullen het management van PT en de personeelsafdeling een overzicht geven van de evolutie van de tewerkstelling waarbij zowel aandacht gegeven wordt aan de evolutie over de voorbije jaren, de impact van de interne/externe marktontwikkeling en de tewerkstellingsperspectieven die dit biedt voor de verschillende diensten binnen PT. Dit doet geen afbreuk aan de maandelijkse rapportering van de instroom en uitstroom van de medewerkers van de TBE. Deze specifieke IDA-commissie zal voor de eerste keer georganiseerd worden in juni 2014, de volgende keer in oktober 2014 en vervolgens elke 6 maanden.

### 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 op sectorniveau, gesloten op 31 oktober 2013 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. alsook Eurochem Antwerpen N.V. 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.

Uitgaande van de verlenging van de SIRA-CAO, zijn de entiteiten van de TBE site BASF Antwerpen bereid om voor de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 telkens 8 SIRA-leerlingen in te schrijven in het SIRA-project, verdeeld als volgt:

BASF Antwerpen N.V.: 6  
Styrolution Belgium N.V.: 1  
EuroChem Antwerpen N.V.:1

Indien deze leerlingen geslaagd zijn in hun opleiding op 30 juni van het betreffende schooljaar, worden zij 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.

Mocht er zich tijdens de CAO-periode een situatie voordoen waardoor een overaanbod op de interne arbeidsmarkt zou ontstaan, dan kan voorgaand engagement - gelet ook o.m. op de werkzekerheidsclausule - tijdelijk herbekeken worden om SIRA en interne arbeidsmarkt opnieuw in evenwicht te brengen. In voorkomend geval zal dit op basis van het IDA-model uitvoerig in de IDA-commissie toegelicht en besproken worden.

### 3.6. Beheersing overuren/ concreet engagement

De werkgever zal maandelijks het overurenoverzicht van de medewerkers van de TBE rapporteren aan de aangeduide leden van de syndicale afvaardiging.





Op kwartaalbasis zal in de syndicale vergadering het overzicht van de medewerkers met een aantal overuren dat groter is dan 91 uur, worden besproken. De 91-uur grens fungeert daarbij als knipperlicht.

Indien de overschrijding van de 91 uren te wijten is aan afstellingen, uitzonderlijk meerwerk, plotse ziekte of onevenredige spreiding van verlof en/of compensatierust, zal de afbouw van de overuren op natuurlijke wijze kunnen gebeuren en worden opgevolgd.

Indien de overschrijding van de 91 uren niet te wijten is aan effecten zoals in de vorige alinea beschreven, dan is dit te beschouwen als een structurele overurenproblematiek. In dat geval zal de bedrijfsleider/diensthooft een plan van aanpak opstellen om het aantal overuren terug te dringen. Dit plan zal, op verzoek van de syndicale delegatie, door de bedrijfsleider/ diensthooft nader worden toegelicht op de syndicale vergadering. Na elk kwartaal (te starten in 2014) zal de evolutie van de overuren in deze bedrijven/diensten specifiek worden opgevolgd in de overurenrapportage die door de personeelsafdeling op de syndicale vergadering wordt gebracht.

Indien geen geloofwaardig plan van aanpak om de overuren terug te dringen wordt voorgelegd of wanneer het voorgelegde plan in de praktijk niet wordt opgevolgd, dan dringen zich structurele maatregelen op om de overschrijding boven de 91 uur structureel terug te dringen.

Structurele maatregelen zijn maatregelen die een duurzame, lange termijn oplossing bieden door

- ofwel het werkvolume door gerichte ingrepen terug te dringen (organisatorische maatregelen, automatisatie, efficiëntieverbeteringen, ...)
- ofwel de personeelsinzet in lijn brengen met het structurele werkvolume door bijkomende aanwervingen of door het bijkomend inzetten van derden voor activiteiten die niet tot onze kerntaken behoren.

De betrokken bedrijfsleiders/diensthooften zullen in voorkomend geval ook deze structurele maatregelen toelichten op de syndicale vergadering. Na elk verder kwartaal zal de evolutie van de overuren alsook de weerhouden structurele maatregelen in deze bedrijven/diensten specifiek worden opgevolgd in de overurenrapportage die door de personeelsafdeling op de syndicale vergadering wordt gebracht. Op verzoek van de syndicale delegatie kan de bedrijfsleider/diensthooft op basis van deze rapportage opnieuw worden uitgenodigd op de syndicale vergadering voor bijkomende toelichting.

Omdat op basis van de reeds gelopen syndicale besprekingen duidelijk werd dat voor bepaalde onderhoudsomgevingen structurele overuren niet konden worden teruggebracht zonder structurele maatregelen, worden bij wijze van voorbeeld van structurele maatregelen de volgende maatregelen genomen:

#### PTW

4 bijkomende aanwervingen in 2014 (1 technicus en 1 toezichter compressoren, 1 technicus industriële koeltechniek, 1 technicus elektromotoren) en 2 bijkomende aanwervingen in 2015 (2 technici compressoren).

#### PB/M1 (Maintenance Cracker)

De opbouw voor de crackerafstelling wordt slechts gedeeltelijk terug afgebouwd met een effect van drie bijkomende medewerkers ten opzichte van de organisatie voor de opbouw van de crackerafstelling.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are approximately five distinct marks, including what appears to be a large signature, a smaller signature, and some initials. A small number '5' is written near one of the marks.

In het eerste kwartaal van 2015 zal een globale evaluatie van de bereikte resultaten in 2014 besproken worden in de syndicale vergadering.

#### **Artikel 4 – Koopkracht**

##### **4.1. Shifttoeslag gelegenheidsshiften**

De werkgever zal de basisshifttoeslagen op basis waarvan de gelegenheidsshiften worden vergoed en tevens de geglobaliseerde shiftvergoeding voor de verschillende stelsels wordt berekend, vanaf 1 januari 2014 als volgt aanpassen:

Basisshifttoeslagen		
Week	vroege	10,50%
Week	late	10,50%
Week	nacht	34%
Zaterdag	vroege	21%
Zaterdag	late	21%
Zaterdag	nacht	62,50%
Zondag	vroege	10,50%
Zondag	late	10,50%
Zondag	nacht	34%

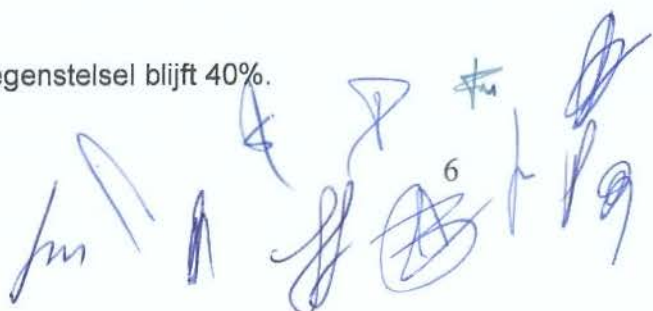
Door deze aanpassing vanaf 1 januari 2014 wordt de CAO-toeslag in de berekening van de geglobaliseerde shiftvergoeding van het 4-ploegenstelsel teruggebracht tot 1,7%. De CAO-toeslag in de berekening van de geglobaliseerde shiftvergoeding van het 2-ploegenstelsel en het 3-ploegenstelsel komt door bovenstaande verhoging van de basisshifttoeslag te vervallen.

Er wordt bijkomend overeengekomen voor het continustelsel van de interventiedienst dat de feestdagtoeslag van 100% enkel van toepassing is op de basiswedde en niet op de ploegentoeslag. De huidige component van de feestdagtoeslag gebaseerd op de ploegentoeslag (0,39%) komt dan ook te vervallen en wordt vanaf 1 januari 2014 vervangen door een CAO-toeslag van 0,39%.

De geglobaliseerde shiftvergoeding van het 2-ploegenstelsel, 3-ploegenstelsel en continustelsel interventiedienst wordt voorts door de verhoging van de basistoelagen vanaf 1 januari 2014 als volgt verhoogd:

Geglobaliseerde shiftvergoeding	
2-ploegen	10,50%
3-ploegen	18,33%
interventiedienst	29,92%

De geglobaliseerde shiftvergoeding van het 4-ploegenstelsel blijft 40%.





Tot slot verhoogt de basisshiftvergoeding (gemiddelde van alle basisshifttoeslagen), van 19,9% naar 20,69% voor het 4-ploegenstelsel en voor de interventiedienst van 11,44% naar 12,01%. De basisshiftvergoeding vormt naast het basisuurloon de basis voor de overurentoeslag.

De ploegenpremie van toepassing op 40 uur van de eindejaarspremie van de werknemers van het 2- en 3-ploegenstelsel wordt verhoogd tot:

- 18,33% voor het drieploegenstelsel;
- 10,50% voor het tweeploegenstelsel.

Voor de medewerkers die werken in een ploegenstelsel wordt de shiftvergoeding op de forfaitaire jaarvergoeding als volgt aangepast:

- 37,39% voor de medewerkers in een vierploegenstelsel
- 27,95% voor de Interventiedienst
- 17,16% voor de medewerkers in een drieploegenstelsel
- 9,83% voor de medewerkers in een tweeploegenstelsel
- 4,92% voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel vroege-dag (Toezicht).

#### 4.2. Maaltijdcheques

Vanaf 1 april 2014 zullen de maaltijden in het bedrijfsrestaurant/afhaalkeuken/automaten aangeboden worden aan de werkelijke kostprijs (= huidige prijzen zonder werkgeverstussenkomst) x 1,18 en valt de tussenkomst van de werkgever in de maaltijden volledig weg. Vanaf 1 april 2014 wordt aan de medewerkers een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 7 euro per effectief gewerkte dag.

Het werknemersaandeel zal 1,09 euro bedragen. Het werkgeversaandeel zal 5,91 euro bedragen.

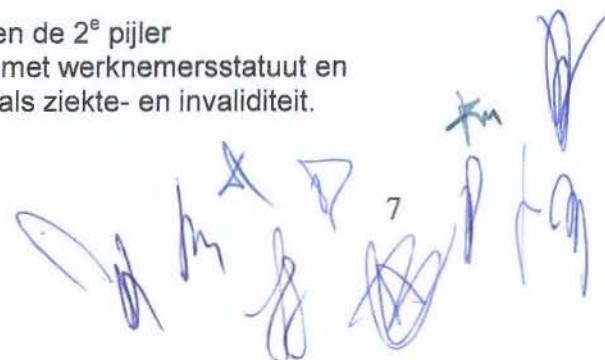
Het aantal maaltijdcheques wordt vastgesteld op basis van de alternatieve telling zoals bedoeld in artikel 19bis §2, 2° van het K.B. van 28 november 1969.

De modaliteiten inzake toekenning en gebruik worden vastgelegd in een aparte CAO conform artikel 19bis van het K.B. van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dewelke een addendum vormt aan onderhavige cao (Bijlage 1).

#### 4.3. Harmonisering

##### 4.3.1 Harmonisering 2<sup>e</sup> pijler bedrijfspensioenen werknemers met werknemersstatuut en bedienden

Met ingang en met werking vanaf 1 januari 2015 worden de 2<sup>e</sup> pijler bedrijfspensioenen geharmoniseerd voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden, zowel voor de dekkingen leven, overlijden als ziekte- en invaliditeit.

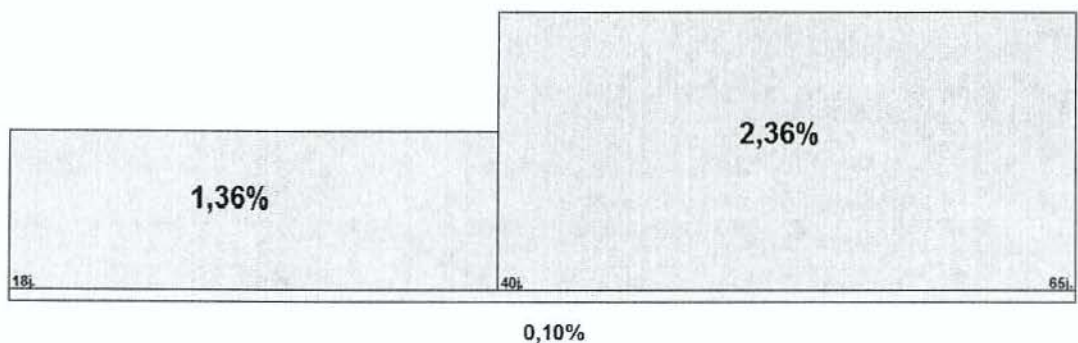
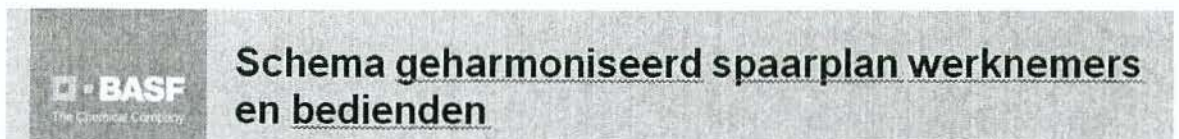


Voor alle werknemers met werknemersstatuut en bedienden geldt vanaf 1 januari 2015 en met werking vanaf 1 januari 2015 het volgende:

a) Spaarplan

Werkgeversfinanciering van 1,36% van de Pensioenbasisjaarwedde (PBJ) vanaf indiensttreding (ten vroegste leeftijd 18 jaar) tot en met leeftijd 39 jaar en 2,36% van de PBJ vanaf 40 jaar tot en met uitdiensttreding (ten laatste leeftijd 65 jaar).

Werknemersbijdrage van 0,1% van de PBJ vanaf indiensttreding (ten vroegste leeftijd 18 jaar) tot en met uitdiensttreding (ten laatste leeftijd 65 jaar).



	werkgeversbijdrage
	werknemersbijdrage

13.02.2014

STRICTLY CONFIDENTIAL

7

b) Nieuw DC plan

Werkgeversfinanciering, conform onderstaand schema per categorie, vanaf indiensttreding (ten vroegste leeftijd 18 jaar) tot en met uitdiensttreding (ten laatste leeftijd 65 jaar).

Schema werkgeversfinanciering per categorie:

A-Aa-B-Bb	1,2% van de PBJ (+ 0,5% van de PBJ vanaf 40 jaar)
C-CC	1,7% van de PBJ
D-E	2,2% van de PBJ
F	2,7% van de PBJ
G	3,45% van de PBJ

8



Voor de bedienden die aangesloten zijn bij het gesloten DB-plan, gelden de voorwaarden van dit gesloten DB-plan onveranderd, tenzij uitdrukkelijk anders beschreven in deze CAO. Zij worden dan ook niet aangesloten bij dit nieuwe DC plan.

Medewerkersfinanciering op basis van de formule 0,0% S1 + 5,3% S2 voor alle medewerkers (werknemers met werknemersstatuut en bedienden), zowel in nieuw DC plan als in gesloten DB-plan.

**BASF**  
The Chemical Company

## Schema geharmoniseerd New DC-plan werknemers en bedienden

G	3,45%	
F	2,7%	
D(-E)	2,2%	
C-Cc	1,7%	
A-Bb	1,2% (+ 0,5% vanaf 40 jaar)	
18j.	40j.	65j.
0,0% S1 + 5,3% S2		

	werkgeversbijdrage
	werknemersbijdrage

c) Geharmoniseerde financiering voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden

Vanaf 1 januari 2015 wordt de financieringsmethodiek voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden aan het Spaarplan, het nieuwe DC plan en het gesloten DB-plan bedienden als volgt vastgelegd:

- bij een volledige en voltijdse tewerkstelling gedurende het van toepassing zijnde kalenderjaar, zullen de werknemers met werknemersstatuut en de bedienden vanaf indiensttreding tot en met de leeftijd van 39 jaar, jaarlijks 12 brutobasisuren bijdragen door middel van een loonverrekening in de maand november op basis van het brutobasisuurloon van de maand januari voorafgaand. Vanaf de leeftijd van 40 jaar, worden dit 29 basisuren volgens de zelfde modaliteiten berekend.

Op de bijgedragen basisuren wordt geen enkel en dubbel vakantiegeld berekend.

- bij een deeltijdse tewerkstelling of een tewerkstelling gedurende een gedeelte van het van toepassing zijnde kalenderjaar, gebeurt de financiering beschreven in de vorige alinea pro rata op basis van de berekeningsmodaliteiten die dienaangaande werden vastgelegd voor de eindejaarspremie.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled '9' and various scribbles.

d) Harmonisering toelageplan (150 €/kalenderjaar)

Aangezien het toelageplan reeds geharmoniseerd is voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden, dienen hier geen verdere stappen te worden gezet.

e) Harmonisering van PBJ grondslag en bijdragen in administratiekosten

Voor de berekening van de PBJ grondslag wordt met 174,17 uren gerekend (i.p.v. 173,33 uren) en deze wordt hiermee op hetzelfde niveau gebracht als de bedienden.

De aanrekening van 1 euro beheerskost per maand voor de werknemers met werknemersstatuut wordt afgeschaft en hiermee op het zelfde niveau gebracht als de bedienden, waar er geen beheerskost meer werd aangerekend.

f) Harmonisering ziekte- en invaliditeitsdekking (luik verzorgfonds)

Aangezien deze reeds geharmoniseerd is voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden, dienen hier geen verdere stappen te worden gezet.

g) Harmonisering overlijdensdekking (luik verzorgfonds)

Harmonisering 2de pijler dekking overlijden			
Werknemers met werknemersstatuut in dienst voor 01/01/2015			
<b>Huidige situatie</b>			
Bouwsteen 1	Bouwsteen 2	Bouwsteen 3	
<p>2 * PBJ = (A) - (B) <small>(2 * pensioenbasis (jaarwedge))</small></p>	<p>Reserves uit de bijdragen van 1,36 % bijdragen van het Spaarplan (A) waaraan saldo ten laste van het verzorgfonds (B)</p>	<p>Reserves uit het Spaarplan = 0,1 % bijdrage + 0,45 % bijdrage + 1,00 % (*) bijdrage <small>(*) 2,36% - 1,36% = 1,00 % &gt;= 40 j</small></p>	<p>Reserves uit het toelageplan (150 € / jaar)</p>
<b>Voorstel</b>			
Bouwsteen 1	Bouwsteen 2	Bouwsteen 3	
<p>2 * PBJ = (A) - (B) <small>(2 * pensioenbasis (jaarwedge))</small></p>	<p>Reserves Nieuw DC Plan inclusief reserves 0,45 % bijdragen van het Spaarplan (A) waaraan saldo ten laste van het verzorgfonds (B)</p>	<p>Reserves uit het Spaarplan = 0,1 % bijdrage + 1,36 % bijdrage + 2,36 % (*) bijdrage</p>	<p>Reserves uit het toelageplan (150 € / jaar)</p>

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'f' and 'fu'.*

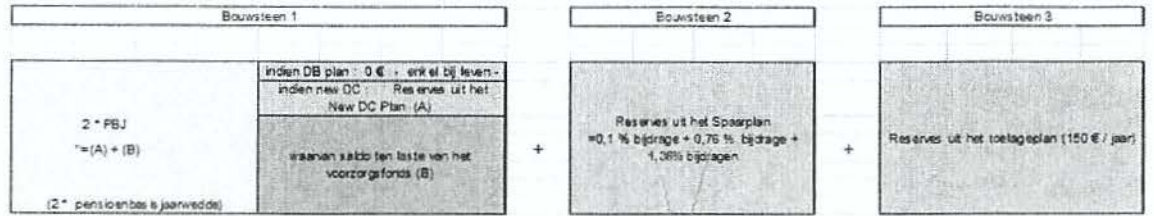


Harmonisering 2de pijler dekking overlijden

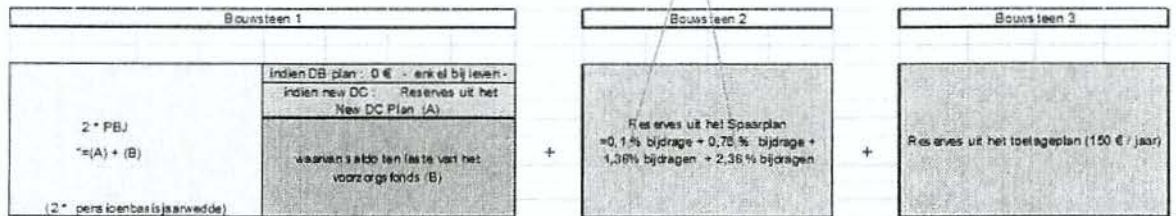


**Bedienden in dienst voor 01/01/2015**

**Huidige situatie**



**Voorstel**



13.02.2014

STRICTLY CONFIDENTIAL

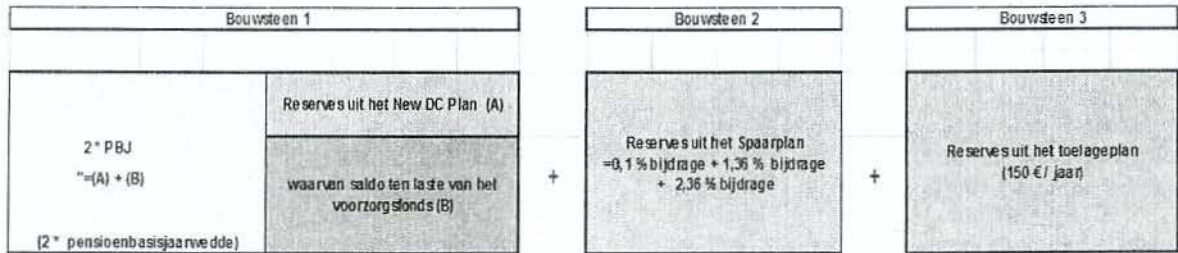
4

Harmonisering 2de pijler dekking overlijden



**Nieuwe werknemers met werknemersstatuut en  
bedienden vanaf 01/01/2015**

**Voorstel**



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials.

De werkgevers en de werknemersvertegenwoordiging zullen de principes van de harmonisatie zoals beschreven in deze CAO in de loop van 2014 omzetten in de teksten van de pensioenreglementen.

#### 4.3.2. Vervangingsloon

Bedienden (B-categorie tot D-categorie) die in vervanging tijdelijk een hogere functie uitvoeren, krijgen vervangingsloon conform de toekenningsmodaliteiten van de werknemers met werknemersstatuut.

De personeelsafdeling zal de leidinggevenden n.a.v. deze harmonisering de toepassingsmodaliteiten van het vervangingsloon voor zowel werknemers met werknemersstatuut als voor bedienden toelichten.

#### 4.3.3. Berekeningsbasis eindejaarspremie werknemers met werknemersstatuut

Voor de berekening van de eindejaarspremie wordt het aantal uren van 173,33 naar 174,17 gebracht, en zo geharmoniseerd met de berekeningsbasis voor de bedienden dat reeds 174,17 uren bedroeg.

#### 4.4. Tussenkost internet

Gelet op de evolutie in onze informatiemaatschappij (inzet sociale media door de onderneming, crisiscommunicatie, etc.) en tendensen inzake moderne arbeidsvormen, is de werkgever bereid een internettussenkost te verlenen conform ondervermelde modaliteiten aan alle medewerkers die thuis internet hebben bij een provider naar hun keuzen in België of Nederland.

De werkgever zal met ingang van 1 april 2014 en voorlopig voor de duurtijd van deze CAO maandelijks een tussenkost van maximaal 20 euro in de internetfactuur van de medewerkers doen, begrensd tot maximaal het bedrag van de internetfactuur. Het is daarbij de intentie om het voordeel te bestendigen wanneer dit mogelijk is en op een wijze die mogelijk is.

De medewerker dient hiertoe eenmalig een kopie van zijn internetfactuur op zijn naam of van de partner over te maken aan de personeelsafdeling en een verklaring op eer te ondertekenen die door de personeelsafdeling ter beschikking wordt gesteld. De medewerker zal de personeelsdienst zelf verwittigen indien en van zodra hij geen internetabonnement meer heeft.

Maandelijks wordt aan de medewerker die een internetvergoeding ontvangt, via de loon/weddeafrekening een voordeel alle aard (VAA) aangerekend van 5 euro. Op dit VAA worden sociale zekerheidsbijdragen en belastingen berekend.

#### Artikel 5 – Opzegtermijnen

Rekening houdend met de collectieve afspraken betreffende de opzegtermijnen en de wettelijke bepalingen in het kader van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen van toepassing sinds 1 januari 2014, zullen volgende opzegtermijnen toegepast worden in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vanaf 1 januari 2014.

12





## 5.1 Eengemaakte opzegtermijnen vanaf 1 januari 2014

In afwijking van artikel 37/2 § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn volgende eengemaakte opzegtermijnen van toepassing worden op alle werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 1 januari 2014:

Anciënniteit vanaf 1 januari 2014	Opzeg door de werkgever
0 < 3 maanden	2 weken
3 < 6 maanden	4 weken
6 < 9 maanden	6 weken
9 < 12 maanden	8 weken
12 < 15 maanden	13 weken
15 < 18 maanden	13 weken
18 < 21 maanden	13 weken
21 < 24 maanden	13 weken
2 jaar < 3 jaar	13 weken
3 jaar ≤ 30 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
31 jaar ≤ 45 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit

## 5.2 Overgangsregeling voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2014

Voor medewerkers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014 zal de opzegtermijn uit 2 delen bestaan, die moeten worden opgeteld.

### DEEL I

Het **eerste deel** wordt berekend op grond van de toepasselijke opzegtermijnen volgens de verworven dienstanciënniteit en het statuut op 31 december 2013:

#### 1. Werknemers met werknemersstatuut

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

Voor bepaling van de opzegtermijn bij SWT of in het kader van een eindeloopbaanplan geldt de duur die is vastgelegd in het nationaal sectoraal akkoord voor de arbeiders van de chemie (Nationaal akkoord 2011-2012 voor de arbeiders van de chemie d.d. 04/05/2011):

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	
< 20 jaar	28 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen

#### 2. Bedienden

Voor bedienden met een jaarloon hoger dan 32.259 EUR op 31 december 2013, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzegtermijn vastgesteld op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden



overeenkomstig artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen.

## DEEL II

Het **tweede deel** van de opzegtermijn wordt bepaald overeenkomstig de ondernemingsregeling bepaald in 5.1 in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 alsof de medewerker in dienst in getreden op 1 januari 2014.

Deze opzegtermijnen gelden niet bij ontslag om dringende reden en bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord

### 5.3 Inzetbaarheidsmaatregelen

De ondernemingsregeling voorzien in artikel 5.1 en 5.2 doet geen afbreuk aan de wettelijke en/of sectorale regelingen ter invulling van de opzegtermijn of –vergoeding met betrekking tot maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid van de medewerkers op de arbeidsmarkt.

### Artikel 6 – Collectief busvervoer

Om onnodige wachttijden op de personeelsbussen na de arbeidstijd (shift en dag) te vermijden is de werkgever bereid de bussen te laten vertrekken van zodra de passagiers van de laatste aangekomen interne bus zijn opgestapt op de externe bus.

Het vertreksignaal voor de bussen zal door Fabriekstoezicht worden gegeven.

Aan de medewerkers die geen gebruik maken van de interne bus, zal gevraagd worden ten laatste een kwartier na het einde van de arbeidstijd op de opstapplaats van de externe personeelsbussen aanwezig te zijn.

### Artikel 7 – Tijdskrediet CAO 103

In het kader van de organisatorische randvoorwaarden tot behoud van de goede werkorganisatie zoals bepaald in het arbeidsreglement komen partijen overeen dat de medewerker die een aanvraag voor een vorm van tijdskrediet of thematisch verlof wenst te doen, het daartoe voorziene standaarddocument niet langer voorafgaandelijk ter kennisname dient te laten ondertekenen door de lijnverantwoordelijke.

De aanvraag zal voortaan elektronisch als volgt verlopen:

Drie maanden voor de gewenste ingangsdatum (altijd vastgelegd op de eerste van de maand) dient de medewerker, via een daartoe voorzien standaarddocument, de personeelsafdeling via e-mail in kennis te stellen van zijn aanvraag (Bijlage 2: Aanvraagdokument). Dit standaarddocument bevat alle verplichte info die CAO nr. 103 vereist. Aan dit standaarddocument dient hij bovendien, indien zijn aanvraag voltijds tijdskrediet of een vorm van loopbaanvermindering betreft, een RVA-attest toe te voegen waarop de reeds eerder genoten periodes van loopbaanonderbreking worden weergegeven.

14



Bij het indienen van de schriftelijke aanvraag via e-mail bij de personeelsafdeling, dient de medewerker zijn lijnverantwoordelijke ter kennisname in kopie van deze e-mail te zetten.

Medewerkers die een aanvraag voor een landings- of uitgroeibaan doen, kunnen dit stelsel aanvragen tot aan de pensioenleeftijd.

Met ingang van juni 2014 zal tijdens het maandelijks syndicaal overleg, binnen het voormelde kader, een overzichtsrapport worden getoond van de aanvragen (soort, reden, rang- en volgorde) en hieraan een bespreking worden gewijd. Indien nodig op basis van de bespreking in het syndicaal overleg, zal de commissie tijdskrediet heropgericht worden.

Voor de duur van deze CAO worden, overeenkomstig artikel 4, § 1, 3° van de CAO103 gesloten in de NAR, voor de medewerkers die 5 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever en die voldoen aan alle voorwaarden, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voorzien in het kader van het tijdskrediet met motief van maximaal 36 maanden over de loopbaan.

Medewerkers die conform de bepalingen van CAO103 gebruik maken van tijdskrediet kunnen genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van zorgkrediet, opleidingskrediet en ondernemingen in herstructurering, voor zover van toepassing, onder de voorwaarden van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector en voor zover ze geen sectorbasis vereisen.

## **Artikel 8 – Eindeloopbaanregelingen**

### **8.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna vermeld als "SWT")**

#### **8.1.1. Behoud van bestaande regelingen**

Onder voorbehoud van het wettelijk kader en onder verwijzing naar de hierna vermelde SWT-regelingen op sectorniveau, is de werkgever bereid de bestaande SWT-regelingen op ondernemingsniveau ononderbroken verder te zetten en in stand te houden tot respectievelijk 30/06/2016 (a) (b) en 31/12/2014 (c).

- a. In toepassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 31 oktober 2013 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 31 oktober 2013 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid, kan tot 31 december 2014 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 maandelijks aanvullende vergoeding wordt berekend conform CAO nr. 17 en verhoogd conform de afspraken uit de vorige CAO met inbegrip van de verderzetting van de indexering.



15



Er wordt op gewezen dat voor de verlenging van voornoemde regeling op ondernemingsniveau tot 30/06/2016 de vereiste afspraken op sectorniveau voorhanden moeten zijn.

- b. Partijen komen overeen om de bepalingen uit de overeenkomsten d.d. 16 maart 1998 (werknemers) en 12 maart 1998 (bedienden), zoals verlengd tot 31 maart 2014 door de CAO d.d. 7 juni 2013, integraal over te nemen in deze nieuwe CAO en de bepalingen betreffende "Brugpensioenstelsel 58 jaar - zware beroepen" te handhaven voor de periode 1 januari 2014 t.e.m. 30 juni 2016, waarbij voor volgende specifieke doelgroep een eenmalige overgangsmaatregel zal gelden:

Bedienden in zwaar beroep die door de verlengde opzegtermijnen in geval van SWT ingevolge de wet betreffende de eengemaakte opzegtermijnen, geen gebruik meer zouden kunnen maken van dit ondernemingsstelsel, zullen op het ogenblik van uit dienst recht hebben op de aanvullende vergoeding zoals bepaald in dit artikel indien zij aan volgende voorwaarden voldoen:

- de leeftijd van 58 jaar bereiken tussen 01/01/2014 en 30/06/2016;
- voldoen aan de voorwaarden van dit stelsel tussen 01/01/2014 en 30/06/2016;
- opgezegd worden tussen 01/01/2014 en 30/06/2016.

- c. Partijen komen overeen om de bepalingen uit de overeenkomsten d.d. 16 maart 1998 (werknemers) en 12 maart 1998 (bedienden), zoals verlengd tot 31 maart 2014 door de CAO d.d. 7 juni 2013, integraal over te nemen in deze nieuwe CAO en de bepalingen betreffende "Brugpensioenstelsel 58 jaar" (lange loopbaan) te handhaven voor de periode 1 januari 2014 t.e.m. 31 december 2014, waarbij voor volgende specifieke doelgroep een eenmalige overgangsmaatregel zal gelden:

Medewerkers die door het wetgevend kader betreffende SWT 58 jaar lange loopbaan en de verlengde opzegtermijnen in geval van SWT ingevolge de wet betreffende de eengemaakte opzegtermijnen, geen gebruik meer zouden kunnen maken van dit ondernemingsstelsel, zullen op het ogenblik van uit dienst recht hebben op de aanvullende vergoeding zoals bepaald in dit artikel indien zij aan volgende voorwaarden voldoen:

- 58 jaar worden in 2014;
- de vereiste beroepsloopbaan van 38 jaar hebben in 2014

### 8.1.2 Aanvullende vergoeding

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

### 8.2. Werkgroep "eindeloopbaanregeling"

Er wordt een syndicale werkgroep eindeloopbaan ingesteld die vertrekkend van een wit blad de volgende stappen onderneemt:

- oplijsting en sterkte-zwakte-analyse van de bestaande conventionele en wettelijke eindeloopbaansystemen;





- uitwisseling van gedachten over uitgangspunten van een nieuw of vernieuwd geheel aan mechanismen dat rekening houdt met de evolutie van de wettelijke context (bv. eenmaking van statuten);
- ontwikkelen ontwerpopties van een geheel van nieuwe of vernieuwde mechanismen met hun respectieve kostenimpact;
- analyse van eventuele effecten van hernieuwde opties op vormgeving bedrijfspensioenplannen.

Het geheel van dit beleidsvoorbereidend werk heeft als doel om in het raam van de volgende CAO onderhandelingen beslissingen over de toekomstige eindeloopbaanmechanismen te kunnen nemen met het oog op een logisch geheel van opties van medewerkers.

De voorbereidende werkgroep zal een aanvang nemen in het vierde kwartaal van 2014 en de verschillende beschreven stappen ten laatste het derde kwartaal van 2015 afronden.

### **Artikel 9 – Leefijdsgedag**

Zolang medewerkers voltijds werken, kunnen zij vanaf 55 jaar jaarlijks een betaalde leefijdsgedag opnemen.

### **Artikel 10 – Onbepaalde duur en opzegmogelijkheid**

De bepalingen in onderhavige CAO die werden aangegegaan 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 14 maart 2014 regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en bedienden, 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 14 maart 2014 tussen:

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature 'A' and a signature with the number '17' next to it.

Enerzijds **BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en Eurochem Antwerpen 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 14 maart 2014 in 11 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.**

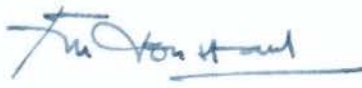


W. De Geest  
Gedelegeerd bestuurder

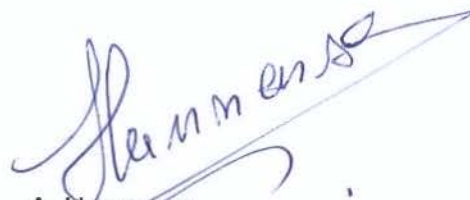


K. Van Raemdonck  
Vice President Human Resources

**SolVin N.V.**

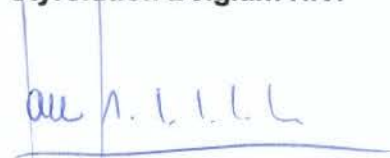


F. Constant  
Gedelegeerd bestuurder



A. Hanpeuse  
Bestuurder

**Styrolution Belgium N.V.**



T. Van Melckebeke  
Bestuurder



A. Beeckmans  
HR Manager



**BASF Belgium Coordination Center Comm.V.**



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

---

**Eurochem Antwerpen N.V.**



F. Dejongh  
Gedelegeerd bestuurder



J. De Prijck  
HR Manager

---

**Bond der Bedienden, Technici en Kaders**



J. Martens, Secretaris

---

**De Algemene Centrale**



B. Verlaeckt, Secretaris

---

**ACV Bouw, Industrie en Energie**



P. Vanweddingen, Secretaris

---


**Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel**



K. De Kinder, Secretaris

---

**Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,**



E. Horemans, Secretaris

---