

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN EEN INDIVIDUEEL KEUZEPLAN  
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT  
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN**

**VAN BASF ANTWERPEN, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium  
Coordination Center Comm. V. en EuroChem Antwerpen N.V., WERKZAAM OP DE SITE  
ANTWERPEN/ ZANDVLIET**

**Tussen :**

**BASF Antwerpen**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0404.754.472, vestigingseenheidsnummer 2.101.970.697, vertegenwoordigd door de heer J. Remeysen, Voorzitter Directieraad en de heer K. Van Raemdonck, Vice President Human Resources.

**INOVYN Belgium N.V.**, met maatschappelijke zetel te Olympiadenlaan 20, 1140 Brussel en exploitatiezetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0466.279.394, vestigingseenheidsnummer 2.091.533.893, vertegenwoordigd door de heer Ph. Taranti, bestuurder en de heer L. van Opstal, bestuurder.

**INEOS 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 T. Van Melckebeke, bestuurder en M. Renap, HR Manager.

**BASF Belgium 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 J. Remeysen.

**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 mevrouw Ann Verhoeven, HR Manager.

enerzijds

**en :**

- 1) **ACV Bouw, Industrie en Energie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer P. Vanweddigen, Secretaris en de heer R. Van Reeth, Secretaris
- 2) **De Algemene Centrale**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer B. Verlaeckt, Secretaris
- 3) **ACLVB**, Kribbestraat 3, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door E. Horemans, Secretaris

anderzijds

*X m* *z* *R.f* *R*

*[Handwritten signatures]*  
1 *e*  
*wo*

werd het volgende overeengekomen.

Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V. samen.

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

### **Preambule**

Partijen komen overeen dat de werkgever vanaf 1 januari 2021 een Individueel Keuzeplan zal invoeren waarbij de medewerkers meer keuzevrijheid wordt gegeven bij het samenstellen van het loonpakket.

### **ARTIKEL 1. TOEPASSINGSGBIED**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V. die tewerkgesteld zijn op de vestiging te Antwerpen/Zandvliet, met uitzondering van (omwille van de niet-toepasbaarheid op):

- Uitzendkrachten
- Medewerkers onderworpen aan buitenlandse sociale zekerheid
- Medewerkers gedetacheerd onder Belgische sociale zekerheid naar het buitenland
- Studenten

### **ARTIKEL 2. DEFINITIES**

#### **Individueel Keuzeplan**

Het individueel keuzeplan dat van toepassing is bij de werkgever waarbij de medewerkers de mogelijkheid hebben een Keuzebudget te creëren waarmee ze volgens de voorwaarden en modaliteiten van de Flexpolicy kunnen kiezen voor Alternatieve Voordelen.

#### **Keuzebudget**

Het beschikbare budget dat medewerkers kunnen inzetten om Alternatieve Voordelen te financieren volgens de voorwaarden en modaliteiten van de Flexpolicy. Het keuzebudget wordt gevormd met Budgetcreatoren, zijnde de verschillende verloningscomponenten die ingezet kunnen worden in het Individueel Keuzeplan.

#### **Netto werkgeverskost**

De netto werkgeverskost is de totale kost voor de werkgever, rekening houdend met de bruto kost voor de werkgever, de patronale socialezekerheidsbijdragen, de vakantiegelden, de al dan niet aftrekbaarheid van verschuldigde BTW en eventuele andere indirecte belastingen, taksen of lasten, de al dan niet aftrekbaarheid voor de berekening van de vennootschapsbelasting en de eventuele interne beheerskost en solidariteit.

## Alternatieve voordelen

Het aanbod aan nieuwe verloningscomponenten waartussen de medewerker kan kiezen in het Individueel Keuzeplan.

## ARTIKEL 3. BASISPRINCIPES VAN HET INDIVIDUEEL KEUZEPLAN

### 3.1 FLEXPOLICY

---

Binnen het kader van deze CAO zullen de voorwaarden en modaliteiten van het Individueel Keuzeplan door de werkgever verder worden uitgewerkt in een "Flexpolicy".

Deze Flexpolicy zal voor inwerkingtreding van onderhavige CAO worden toegelicht en besproken met een syndicale werkgroep en daarna telkens bij een wijziging van de Flexpolicy.

### 3.2 KOSTENNEUTRALITEIT

---

De inruil van Keuzebudget voor een of meerdere Alternatieve Voordelen is **kostenneutraal** voor de werkgever. Dit impliceert dat de netto werkgeverskost van de gekozen Alternatieve Voordelen in het Individueel Keuzeplan gelijk is aan de netto werkgeverskost van het ingeruilde Keuzebudget.

### 3.3 VRIJWILLIGHEID

---

Elke medewerker heeft de vrije keuze om al dan niet gebruik te maken van de keuzemogelijkheden in het Individueel Keuzeplan. Indien de medewerker geen keuze maakt, blijft het gewone loonpakket behouden.

## ARTIKEL 4. KEUZE BUDGET & BUDGETCREATOREN

### 4.1 CREATIE VAN KEUZE BUDGET

---

De medewerker kan kiezen tussen twee systemen om een Keuzebudget te creëren dat vervolgens kan worden ingezet voor omruiling in één of meer Alternatieve Voordelen:

- 1) Omzetting van een deel van het brutomaandloon in combinatie met omzetting van de forfaitaire jaarvergoeding
- 2) Omzetting van de jaarlijkse vergoedingen in combinatie met de forfaitaire jaarvergoeding

Eenmaal de keuze gemaakt is, blijft het gekozen systeem gelden zolang er een Alternatief Voordeel met deze keuze loopt.

### 4.2 BUDGETCREATOREN

---

Op basis van de huidige kennisstand en regelgeving wordt het Keuzebudget samengesteld uit volgende Budgetcreatoren.

#### 4.2.1 OMZETTING VAN EEN DEEL VAN HET BRUTOMAANDLOON IN KEUZE BUDGET

In afwijking van de geldende barema's zoals bepaald in Bijlage 1 van de Gecoördineerde teksten wordt het bedrag van het brutomaandloon voor de medewerker die toetreedt tot het Individueel Keuzeplan, verlaagd met maximaal 15%, zonder dat het brutomaandloon lager kan zijn dan de toepasselijke barema's op sectorniveau. De barematabel voor medewerkers in het Individueel Keuzeplan is gevoegd in bijlage.

De medewerker verkrijgt in de plaats van het ingeruilde brutomaandloon een Keuzebudget.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '3' next to them.]*

#### 4.2.2 OMZETTING VAN DE FORFAITAIRE JAARVERGOEDING

Voor medewerkers die toetreden tot het Individueel Keuzeplan wordt de forfaitaire jaarvergoeding in afwijking van Hoofdstuk 7, paragraaf 2, artikel 1 van de Gecoördineerde teksten omgezet in een Keuzebudget.

#### 4.2.3 OMZETTING VAN JAARLIJKSE VERGOEDINGEN

##### Eindejaarspremie

De eindejaarspremie zoals bepaald in Hoofdstuk 7, paragraaf 3, artikel 1 van de Gecoördineerde teksten wordt voor medewerkers die toetreden tot het Individueel Keuzeplan verlaagd tot het minimum aantal uren eindejaarspremie volgens de toepasselijke sectorale CAO's.

Dit betekent dat:

- voor dagmedewerkers 16u van de eindejaarspremie wordt omgezet in Keuzebudget;
- voor shiftmedewerkers 24u van de eindejaarspremie wordt omgezet in Keuzebudget.

##### Demografiebudget

Het demografiebudget zoals bepaald in Hoofdstuk 7, paragraaf 3, artikel 2 van de Gecoördineerde teksten wordt voor medewerkers die toetreden tot het Individueel Keuzeplan omgezet in Keuzebudget.

Dit betekent dat:

- voor dagmedewerkers 32u demografiebudget wordt omgezet in Keuzebudget;
- voor shiftmedewerkers 40u demografiebudget wordt omgezet in Keuzebudget.

##### Ervaringsbudget

Het Ervaringsbudget zoals ingevoerd bij de CAO 2020-2021 d.d. 3 februari 2020, wordt zoals voorzien in voormelde CAO, omgezet in Keuzebudget voor medewerkers die toetreden tot het Individueel Keuzeplan.

##### Anciënniteitsdagen

Het aantal anciënniteitsdagen overeenkomstig Hoofdstuk 5, paragraaf 2, artikel 1 van de Gecoördineerde teksten wordt voor medewerkers die toetreden tot het Individueel Keuzeplan verlaagd tot het minimum aantal dagen volgens de toepasselijke sectorale CAO's:

Dit betekent dat anciënniteitsdagen in het Individueel Keuzeplan als volgt kunnen worden omgezet in Keuzebudget:

<b>Vanaf 3 j.</b>	1 dag
<b>Vanaf 5 j.</b>	2 dagen
<b>Vanaf 10 jaar</b>	3 dagen
<b>Vanaf 15 jaar</b>	4 dagen
<b>Vanaf 20 jaar</b>	4 dagen
<b>Vanaf 25 jaar</b>	4 dagen

#### 4.3 GEVOLGEN

---

Vakantiegelden, de eindejaarspremie en het demografiebudget van toepassing op om te zetten Budgetcreatoren zorgen voor extra budgetcreatie en worden bij omzetting van de Budgetcreator meegerekend in het Keuzebudget.

Voor de berekening van onderstaande looncomponenten/vergoedingen wordt rekening gehouden met het brutoloon vóór de omzetting in Keuzebudget ("schaduwloon"):

- maandelijkse shiftvergoeding
- opzegvergoeding
- PBJ
- overurentoeslag
- indexatie
- partiële integratie

#### 4.4 WAARDE VAN HET KEUZEBUDGET

---

De waarde van het Keuzebudget voor de medewerker op basis van de netto werkgeverskost wordt vastgelegd op het ogenblik van de keuze en blijft dezelfde gedurende de hele gebruiksperiode van het gekozen Alternatief Voordeel.

Wijzigingen in de toepasselijke wetgeving inzake belastingen en sociale zekerheid hebben geen impact op de waarde van het Keuzebudget.

#### 4.5 NIET BESTEED KEUZEBUDGET

---

Niet besteed Keuzebudget wordt terug omgezet in geld en wordt uitbetaald op het tijdstip en volgens de modaliteiten eigen aan het type van de Budgetcreator.

### ARTIKEL 5. BESTEDING VAN HET KEUZEBUDGET AAN ALTERNATIEVE VOORDELEN

#### 5.1 ALTERNATIEVE VOORDELEN

---

De medewerker kan met het Keuzebudget één of meerdere Alternatieve Voordelen kiezen in het kader van het Individueel Keuzeplan:

Het aanbod aan Alternatieve Voordelen is niet statisch, maar zal bij elk keuzemoment geëvalueerd worden in functie van het ondernemingsbeleid, de vraag bij medewerkers, stand van de regelgeving en/of bestaande opportuniteiten.

Op basis van de huidige kennisstand en regelgeving, worden voor het eerste keuzemoment volgende Alternatieve Voordelen beschikbaar gesteld.

- Mobiliteit (meerjarig voordeel)
  - o terbeschikkingstelling van een leasefiets
  - o terbeschikkingstelling van een full elektrische wagen
- ICT (meerjarig voordeel)
  - o - terbeschikkingstelling van ICT materiaal, (keuze uit smartphone, tablet, PC of laptop)
- Gezondheidszorgen voor gezinsleden
  - o hospitalisatieverzekering
  - o verzekering ambulante zorgen, inclusief tandzorgen en optische hulpmiddelen

- verzekering ambulante zorgen, inclusief tandzorgen
- verzekering ambulante zorgen, inclusief optische hulpmiddelen
- Aanvullende sociale voorzieningen
  - terugbetaling wettelijke maximumbedrag individueel pensioensparen 3e pijler
  - extralegale kinderbijslag

## **5.2 VERDERE VERFIJNING VAN ALTERNATIEVE VOORDELEN**

---

Waar nodig worden de voorwaarden en modaliteiten van de Alternatieve Voordelen verder uitgewerkt in policies.

Op basis van het huidig aanbod aan Alternatieve Voordelen, zal een policy uitgewerkt worden voor de terbeschikkingstelling van de full elektrische wagen en de terbeschikkingstelling van ICT materiaal.

De bestaande policy m.b.t. de terbeschikkingstelling van een leasefiets wordt waar nodig aangepast om het voordeel mee in te bedden in het Individueel Keuzeplan.

De voorwaarden en modaliteiten voor het aanbod met betrekking tot gezondheidszorgen wordt uitgewerkt in het reglement dat de dekkingen en voorwaarden van de gekozen verzekering verder specificeert.

Deze policies zullen voor inwerkingtreding van onderhavige CAO worden overlegd en besproken met een syndicale werkgroep en daarna telkens bij een wijziging ervan.

## **5.3 AANVANG EN DUUR VAN DE KEUZE**

---

De aanrekening van de keuze op het Keuzebudget gaat in vanaf dat de medewerker het Alternatief Voordeel ter beschikking krijgt en duurt zolang het Alternatief Voordeel loopt overeenkomstig de Flexpolicy.

Een Alternatief Voordeel in het Individueel Keuzeplan wordt steeds gekozen voor 1 jaar, tenzij het een meerjarig voordeel betreft overeenkomstig de Flexpolicy.

## **5.4 WAARDE VAN HET ALTERNATIEF VOORDEEL**

---

De waarde van het Alternatief Voordeel op basis van de netto werkgeverskost wordt vastgelegd op het ogenblik van de bevestiging van de keuze in het Individueel Keuzeplan.

Indien de wetgeving met betrekking tot het Alternatief Voordeel voor de medewerker wordt gewijzigd (bv. berekening voordeel alle aard van het Alternatief Voordeel), zal deze nieuwe regeling onmiddellijk worden toegepast.

## **ARTIKEL 6. TOETREDINGSVOORWAARDEN TOT HET INDIVIDUEEL KEUZEPLAN**

### **6.1 KEUZEMOMENT**

---

De medewerker kan gedurende minimum twee keuzemomenten per kalenderjaar toetreden tot het Individueel Keuzeplan.

### **6.2 BIJLAGE BIJ DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

---

De keuze voor een alternatief loonpakket wordt geformaliseerd door een individuele bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. On the left, there are several distinct signatures. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'LVO' and another that looks like 'e' or 'z'. A small number '6' is written near the bottom right.

### 6.3 SPECIFIEKE TOETREDINGSVOORWAARDEN

---

Nieuwe medewerkers kunnen toetreden tot het Individueel Keuzeplan vanaf het eerstvolgende keuzemoment na indiensttreding.

Medewerkers met een loonbeslag, loonoverdracht of collectieve schuldenregeling bij aanvang van het keuzemoment, kunnen niet toetreden tot het Individueel Keuzeplan zo lang zij geen vrije beschikking hebben over hun loon.

Medewerkers met een contract van bepaalde duur kunnen toetreden tot het Individueel Keuzeplan, maar kunnen niet kiezen voor meerjarige voordelen.

Medewerkers in opzeg kunnen toetreden tot het Individueel Keuzeplan, maar kunnen niet kiezen voor meerjarige voordelen die de duur van de opzegtermijn overschrijden.

## ARTIKEL 7. CARRIÈREWIJZIGINGEN

### 7.1 WIJZIGING VAN DE ARBEIDSDUUR

---

Bij een wijziging van de arbeidsduur (bv. voltijds naar deeltijds) blijven de gekozen Alternatieve Voordelen van toepassing voor de resterende duur van de keuze.

Het beschikbaar Keuzebudget wordt herrekend volgens de regels die van toepassing zijn op de gekozen Budgetcreator.

Indien het Keuzebudget door de herrekening lager is dan het gependeerde budget in het Individueel Keuzeplan, dient de medewerker dit tekort te financieren via een persoonlijke netto bijdrage volgens de voorwaarden en modaliteiten die voor het voordeel bepaald zijn in de Flexpolicy en eventuele detailpolitiecs m.b.t. de Alternatieve Voordelen waarbij de kostenneutraliteit voor de werkgever steeds het uitgangspunt blijft.

### 7.2 SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

---

#### 7.2.1 PRINCIPE

Tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, tijdskrediet, thematisch verlof of conventionele schorsingen blijven de gekozen voordelen in principe van toepassing voor de resterende duur van de keuze.

Het beschikbaar Keuzebudget wordt herrekend, desgevallend na gelijkstelling volgens het type Budgetcreator, volgens de regels die van toepassing zijn op de gekozen Budgetcreator.

Indien het Keuzebudget door de herrekening lager is dan het gependeerde budget, dient de medewerker dit tekort te financieren via een persoonlijke netto bijdrage volgens de voorwaarden en modaliteiten die voor het voordeel bepaald zijn in de Flexpolicy en eventuele detailpolitiecs m.b.t. de Alternatieve Voordelen waarbij de kostenneutraliteit voor de werkgever steeds het uitgangspunt blijft.

#### 7.2.2 SOLIDARITEIT

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, palliatief verlof of medische reden, zal in geval een herrekening waarbij het Keuzebudget lager is dan het gependeerde budget, een verlaagde persoonlijke netto bijdrage van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van een leasefiets of leasewagen.

M  
40  
7

### 7.3 DELEGATIE OF PROJECTTOEWIJZING

---

Tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens delegatie of projecttoewijzing blijven sommige Alternatieve Voordelen verder lopen, terwijl andere voordelen zullen stopgezet worden. Concrete mogelijkheden voor de medewerker worden verder uitgewerkt in de Flexpolicy en detailpolitiecs mbt de Alternatieve Voordelen waarbij de kostenneutraliteit voor de werkgever steeds het uitgangspunt blijft.

## ARTIKEL 8. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### 8.1 PRINCIPE

---

Tijdens de opzegtermijn blijven de gekozen Alternatieve Voordelen van toepassing

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de gekozen Alternatieve Voordelen in het Individueel Keuzeplan stopgezet vanaf uitdiensttreding.

Het beschikbaar Keuzebudget wordt herrekend volgens de regels die van toepassing zijn op de gekozen Budgetcreator.

Indien het beschikbaar Keuzebudget door de herrekening lager is dan het gespendeerde budget in het Individueel Keuzeplan, dient de medewerker dit tekort te financieren via een persoonlijke netto bijdrage volgens de voorwaarden en modaliteiten die voor het voordeel bepaald zijn in de Flexpolicy en eventuele detailpolitiecs m.b.t. de Alternatieve Voordelen in zoverre dit niet strijdig is met de Arbeidsovereenkomstenwet.

Indien het Keuzebudget door de stopzetting hoger is dan het gespendeerde budget aan voordelen in het Individueel Keuzeplan, wordt het resterende Keuzebudget uitbetaald volgens de modaliteiten eigen aan het type Budgetcreator.

### 8.2 MEERJARIGE VOORDELEN

---

Voor meerjarige voordelen gelden bij vroegtijdige stopzetting per Alternatief Voordeel specifieke modaliteiten volgens de bepalingen van de Flexpolicy en de detailpolitiecs m.b.t. de Alternatieve Voordelen:

- bij uitdiensttreding zal voor de **leasefiets** conform de policy een verbrekingsvergoeding of overnameprijs wegens vroegtijdige beëindiging aangerekend worden;
- Bij uitdiensttreding dient het ter beschikking gestelde **ICT materiaal** verplicht overgenomen te worden tegen marktwaarde (bepaald op basis van afschrijvingstabel);
- Bij ontslag op initiatief van de medewerker (eventueel omgezet in onderling akkoord) of bij ontslag om dringende reden door de werkgever zal voor de **leasewagen** een contractuele vergoeding wegens vroegtijdige beëindiging aangerekend worden. Deze contractuele vergoeding zal niet aangerekend worden in geval van een ontslag door de werkgever, met uitzondering van een ontslag om dringende reden.

## ARTIKEL 9. DUUR EN OPZEGTERMIJN

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur met ingang op 1 januari 2021.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elke partij worden opgezegd met inachtnaame van een opzegtermijn van 6 maanden, doch zonder dat deze CAO kan aflopen voor het einde van het kalenderjaar waarin de opzegging werd betekend. De opzeg dient schriftelijk via aangetekend schrijven

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. On the left, there are several initials, including 'M', 'F', 'O', and 'H'. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'wo' and another with a circled '8'.



te worden gegeven aan alle andere partijen en zal uitwerking hebben de eerste dag van de maand na de maand waarin de opzeg werd betekend.

In geval van opzeg van deze overeenkomst blijven de lopende individuele overeenkomsten tot deelname in het Individueel Keuzeplan van toepassing voor de resterende duur ervan.

Deze overeenkomst werd gesloten op 3 februari 2020 tussen:

Eenzijds **BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V.**

en anderzijds:

- 1) **De Algemene Centrale**
- 2) **ACV Bouw, Industrie en Energie**
- 3) **ACLVB**

Opgemaakt te Antwerpen 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**

K. Van Raemdonck

Vice President Human Resources

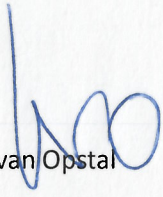
J. Remeysen

Voorzitter Directieraad

---

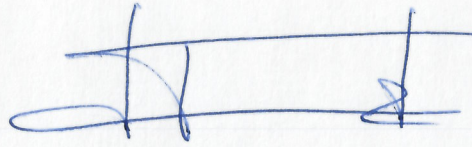
9

**INOVYN Belgium N.V.**



L. van Opstal

Bestuurder

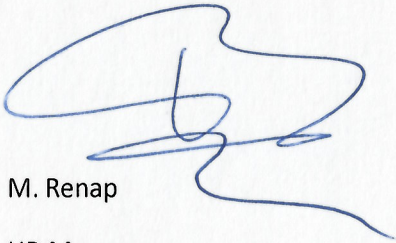


Ph. Taranti

Bestuurder

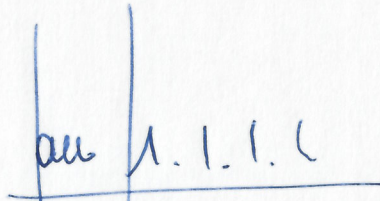
---

**INEOS Styrolution Belgium N.V.**



M. Renap

HR Manager

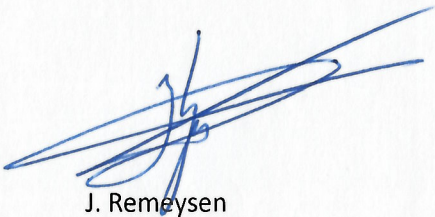


T. Van Melckebeke

Bestuurder

---

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



J. Remeysen

Vaste vertegenwoordiger van de beherend

vennoot, BASF Antwerpen N.V.

---

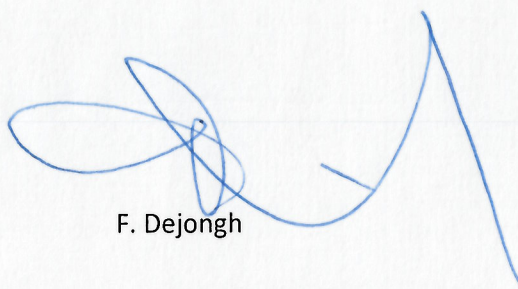


**EuroChem Antwerpen N.V.**



A. Verhoeven

HR Manager

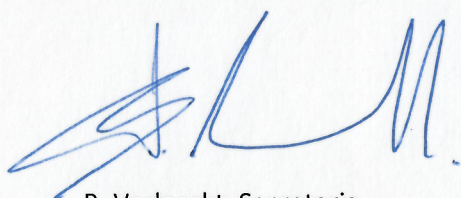


F. Dejongh

Gedelegeerd bestuurder

---

**De Algemene Centrale**



B. Verlaeckt, Secretaris

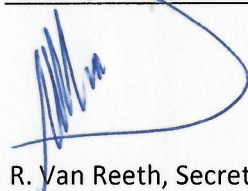
---

**ACV Bouw, Industrie en Energie**



P. Vanweddingen, Secretaris

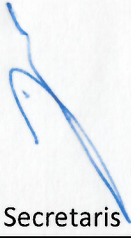
---



R. Van Reeth, Secretaris

---

ACLVB



E. Horemans, Secretaris

---