



**Centraal  
Beheer** Algemeen  
Pensioenfonds

# Transitieplan

**Nieuwe flexibele pensioenregeling (FPR)  
ondergebracht bij Centraal Beheer APF**

Naam onderneming en datum

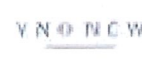
**Chemours Netherlands BV**

**mei 2026 (Versie 3.2)**

Dit sjabloon-transitieplan is opgesteld door Centraal Beheer APF voor werkgevers die een pensioenregeling om moeten zetten naar de nieuwe pensioenregeling. Centraal Beheer APF maakt hiervoor gebruik van het format van [werkenaanonspensioen.nl](http://werkenaanonspensioen.nl)



Het transitieplan is opgesteld door [werkenaanonspensioen.nl](http://werkenaanonspensioen.nl) en wordt onderschreven door:



## Transitieplan

Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling is gekozen, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten én waarom er sprake is van een evenwichtige overstap. In het transitieplan dient zowel het besluitvormingsproces als het eindresultaat te worden weergegeven. Het gaat daarbij niet alleen om het opnemen van het eindresultaat – de gemaakte keuzes – van het overleg tussen werkgever(s) en (ex-)werknemers(vertegenwoordiging), maar ook om het beschrijven van de afwegingen die tot deze keuzes hebben geleid. Dit betekent onder meer dat inzicht moet worden gegeven in de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden én de overwegingen onderbouwd met berekeningen waar van toepassing.

In het transitieplan moeten een aantal onderwerpen verplicht worden uitgewerkt. Zo moet de keuze voor een pensioenregeling worden toegelicht, de effecten van de overstap op de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscohort in kaart worden gebracht, afspraken over compensatie worden vastgelegd én de evenwichtigheid van de transitie als geheel worden onderbouwd. Deze wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan zijn uitgewerkt in de verschillende hoofdstukken van dit sjabloon.

Het transitieplan is een waardevol instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers. Via het hoorrecht kunnen ook representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers hun visie op het transitieplan geven.

## Hoofdstukken



1

### Algemene gegevens

Invullen (contact) gegevens betrokken partijen, uitgangspunt en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2

### Proces

Toelichting van proces en betrokken partijen.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3

### Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



4

### Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5

### Evenwichtige transitie

Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



6

### Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Voor de wijziging van een pensioenregeling moet een transitieplan opgesteld worden. De werkgever is verantwoordelijk voor het tijdig en volledig opleveren van het transitieplan. Dit doet de werkgever samen met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging). Voor werkgevers die onder een CAO vallen, wordt het transitieplan door de sociale partners opgesteld. Dit is niet altijd het geval. Mogelijk is de werkgever (ook) gehouden de Ondernemingsraad en/of (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) bij het opstellen van het transitieplan te betrekken.

Dit sjabloon is bedoeld voor werkgevers en werknemers die de nieuwe pensioenregeling onderbrengen bij Centraal Beheer APF. Gezien de complexiteit van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan Centraal Beheer APF het transitieplan alleen in behandeling nemen als daar een onafhankelijk en deskundig pensioenadviseur bij is betrokken. De pensioenadviseur kan helpen om de best passende keuzes te maken en de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in goede banen te leiden.

**Disclaimer:** Dit sjabloon formulier is met zorg samengesteld. Centraal Beheer APF is niet verantwoordelijk voor het juist en volledig invullen van de gevraagde gegevens van de werkgever. We zijn benieuwd naar uw ervaringen.

# 1. Algemene gegevens

Vul hier de (contact)gegevens in van uw onderneming, voor wie dit transitieplan opstelt.

## Onderneming

Naam onderneming	Chemours Netherlands BV
Contactpersoon	Arthur Bernaerts
Contactgegevens: email	
Contactgegevens: telefoon	
Bedrijfsomvang (aantal werknemers)	1000 waarvan 213 actieven in de gesloten voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling
Sector (SBI)	20

## Werknemers(vertegenwoordiging)

Wie is / wie zijn namens de werknemers betrokken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg? Indien voormalig werknemers en gepensioneerden betrokken zijn s.v.p. dit ook hier aangeven. Stem met uw adviseur af welke partijen betrokken dienen te zijn als werknemersvertegenwoordiging.

De pensioenregeling is een gesloten voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling die is ondergebracht in een single client Kring bij Centraal Beheer APF (CB APF). Er is een CAO van toepassing. In het arbeidsvoorwaardelijk overleg zijn de vakbonden CNV, FNV en de Ondernemingsraad betrokken.

## Pensioenadviseur

Kantoor	WTW
Contactpersoon/adviseur	Jelle de Bruijn
Contactgegevens (telefoon en e-mail)	



# 1. Algemene gegevens

## Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder(s) huidige pensioenregeling(en)	Centraal Beheer APF (CB APF)
Is er sprake van een gedispenseerde pensioenregeling? Zo ja, van welk bedrijfstakpensioenfonds?	Neen
Is er sprake van het verplicht volgen van een pensioenregeling in een cao? Zo ja, welke cao?	Ja, CAO Chemours Netherlands BV

## Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming? Zo ja, welke pensioenregelingen?	Ja, naast de gesloten voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling is er voor werknemers die op of na 1 juli 2013 in dienst zijn getreden een beschikbare premiereregeling van toepassing.
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Gesloten voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling (middelloonregeling)
Zijn er andere transitieplannen opgesteld die betrekking hebben op uw onderneming? NB geef in dit transitieplan ook weer wat de overwegingen zijn en besluit is over (niet-)invaren van bij een ander pensioenfonds opgebouwd pensioen	Ja, maar nog niet definitief vastgesteld. Dit betreft een transitieplan voor de beschikbare premiereregeling voor deelnemers in dienst op of na 1 juli 2013. Werknemers in deze pensioenregeling zullen vanaf de transitiedatum toetreden tot de pensioenregeling die van toepassing gaat zijn voor de deelnemers in de middelloonregeling uitgevoerd door CB APF en beschreven is in dit transitieplan. De huidige beschikbare premiereregeling is ondergebracht bij BeFrank.

## Moment van overgang

Wat is de beoogde ingangsdatum van de nieuwe Pensioenregeling(en)?	<b>Initieel beoogd op 1 januari 2027, maar uitgesteld naar 1 januari 2028 in verband met benodigde tijdslijnen voor beoordeling en implementatie</b>
--	--

Centraal Beheer APF beoordeelt of deze ingangsdatum past in zijn planning.



# 1. Algemene gegevens

## Toelichting en bijlagen

Ruimte voor extra toelichting. Denk bijvoorbeeld aan een toelichting op het doorlopen proces / de afstemming tussen werkgever(s) en (ex-) werknemers(vertegenwoordiging).

---

Bijlagen

---



## 2. Proces

**Dit hoofdstuk gaat over de aanpassing van de pensioenovereenkomst (de arbeidsvoorwaarde pensioen). De aanpassing heeft betrekking op de toekomstige pensioenopbouw van de werknemers in de nieuwe pensioenregeling FPR+. Ook kan de aanpassing van de pensioenovereenkomst betrekking hebben op het reeds opgebouwde pensioen van de werknemers. Dan is sprake van invaren: de omzetting van het opgebouwde pensioen naar de nieuwe pensioenregeling FPR+.**

Nota bene: voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst is meestal instemming van iedere individuele werknemer vereist. Ook in de situatie dat de Ondernemingsraad al instemming heeft verleend. In geval van invaren heeft de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook betrekking op het reeds opgebouwde pensioen van voormalig werknemers, pensioengerechtigden of andere aanspraakgerechtigden. Meestal is dan, naast de instemming van de individuele werknemers, ook de instemming van al deze personen vereist. Mogelijk is voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook instemming of advies van andere partijen vereist. En/of dienen andere partijen te worden gehoord. Beschrijf hier hoe het proces tot de aanpassing van de pensioenovereenkomst (nieuwe pensioenregeling en/of invaren) is verlopen en leg uit hoe de diverse partijen bij de besluitvorming zijn betrokken.

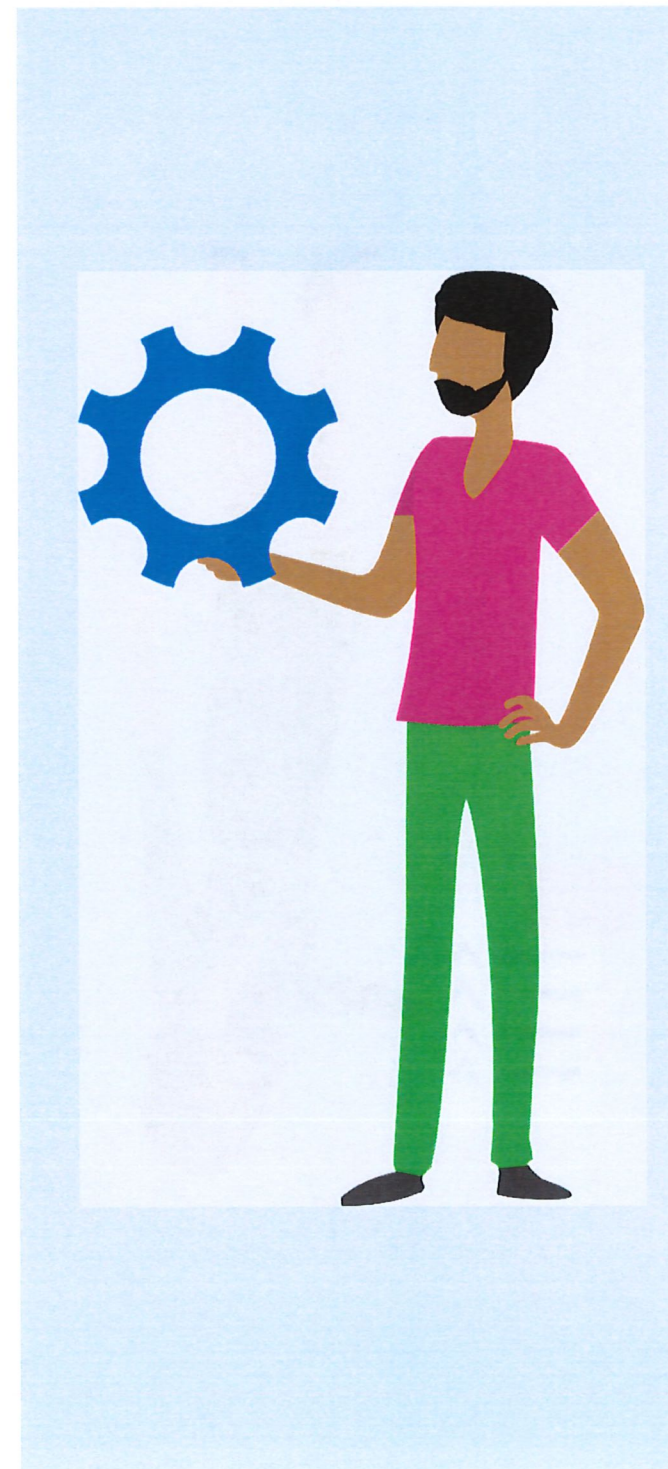
### Proces

Van welke partijen is instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen (meerdere antwoorden kunnen van toepassing zijn)?

- Vakbond(en)
- Ondernemingsraad
- Personeelsvertegenwoordiging
- Personeelsvergadering
- Individuele werknemers
- Voormalige werknemers
- Gepensioneerde werknemers
- Andere aanspraak- en pensioengerechtigden
- Arbeidsongeschikte werknemers, die premievrij deelnemen aan de huidige pensioenregeling a.g.v. arbeidsongeschiktheid

Geef een toelichting op het doorlopen proces. Is in uw situatie voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst geen instemming van de individuele werknemers en/of voormalig werknemers, aanspraak- en pensioengerechtigden vereist? Geef daar ook een toelichting op.

**Werkgever, vakbonden en ondernemingsraad (sociale partners) hebben in meerdere bijeenkomsten gesproken over de gevolgen van de wijziging in de pensioenwetgeving (Wet toekomst pensioenen (Wtp) per 1 juli 2023). In deze bijeenkomsten is gesproken over de keuze van de nieuwe pensioenregeling (SPR of FPR), de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling, de compensatie voor de (betrokken) werknemers en het uniformeren van de beide pensioenregelingen. Sociale partners hebben in oktober 2024 overeenstemming bereikt over deze onderwerpen en dit vastgelegd in een onderhandelingsakkoord. Daarnaast zijn er in november 4 presentaties georganiseerd voor alle werknemers en hebben de vakbonden een stemming onder de leden houden. De ondernemingsraad heeft een instemmingsverzoek ontvangen. Begin december heeft een grote meerderheid van de**



**vakbondsleden ingestemd en heeft de OR instemming verleend.**

**Werkgever en het pensioenfonds hebben gesprekken gevoerd over de uitkomsten uit het risicopreferentieonderzoek (RPO) 2023 en wat dit betekent voor de risicohouding in de nieuwe regeling. Na goed overleg is besloten om een nieuw RPO uit te gaan voeren, waarbij ook werknemers in de beschikbare premiereregeling meegenomen zijn in de uitvraag. Deelnemers hebben op 7 oktober 2025 de vragenlijst ontvangen. CB APF heeft in de periode november 2025 tot en met maart 2026 gewerkt aan het vertalen van de nieuwe RPO-uitkomsten in de nieuwe risicohouding voor (toekomstige) deelnemers in de regeling van Chemours. De life cycle die onderdeel is van de risicohouding bleek dermate af te wijken van de life cycle die onderdeel was van het transitieplan uit oktober 2024 dat besloten is om de kwantitatieve inzichten te herijken op basis van de default life cycle behorende bij de risicohouding uit maart 2026. In de kwantitatieve inzichten is alleen een herijking gedaan van de life cycle, alle overige uitgangspunten zijn gelijk gehouden. Sociale partners hebben getoetst of de herijkte uitkomsten nog steeds aansluiten bij het onderhandelingsakkoord van oktober 2024 en zijn tot de conclusie gekomen dat deze afspraken ongewijzigd kunnen blijven.**

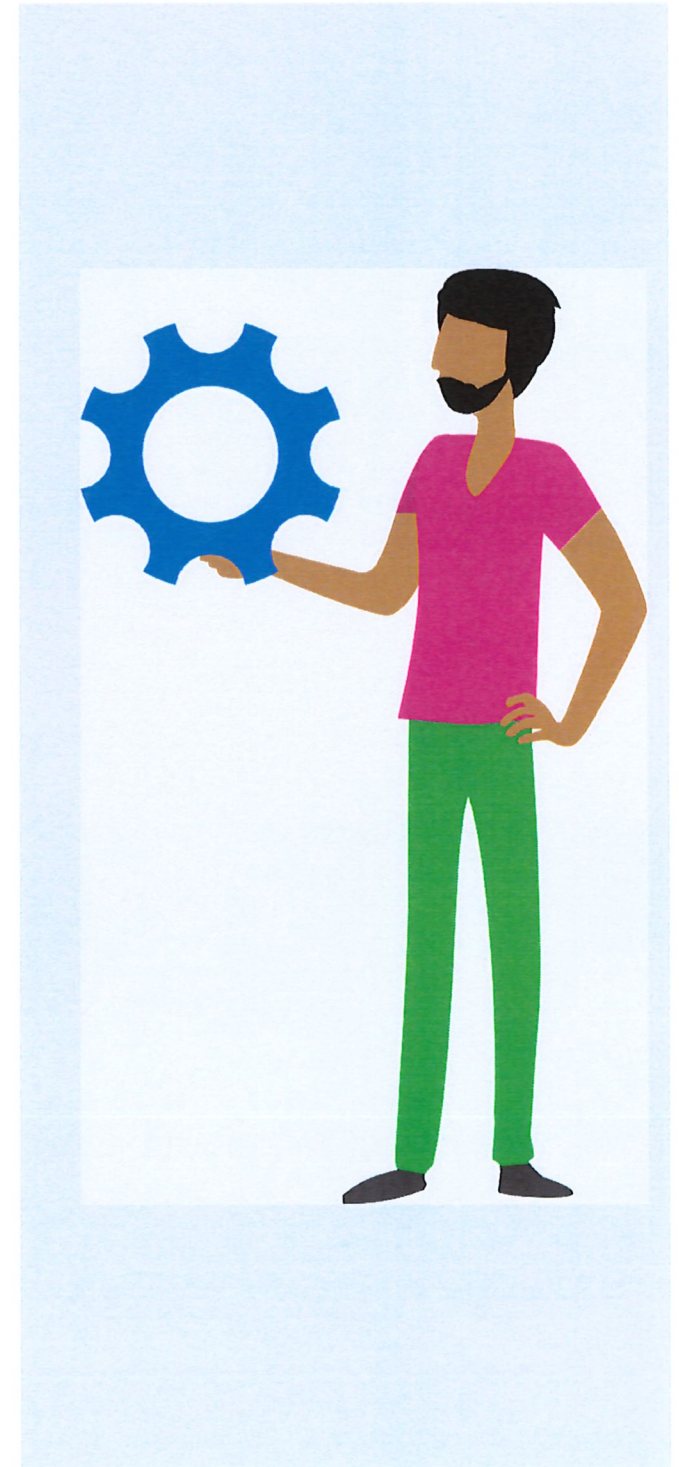
**Werkgever gaat een brief opstellen inzake wijziging pensioenovereenkomst voor deelnemers die niet onder de CAO vallen. Deze brieven zullen naar de betreffende deelnemers gestuurd worden per mail door Centraal Beheer APF namens de werkgever.**

## 2. Proces

Is er/zijn er vereniging(en) van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers die gebruik hebben gemaakt van het hoorrecht? Geef daar ook een toelichting op.

---

Neen



### 3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijzigd als gevolg van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is inzicht in de huidige én nieuwe pensioenregeling vereist. Na een toelichting op de contractkeuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling zijn de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling naast elkaar gepositioneerd.

#### Keuze en inrichting pensioenregeling

Keuze voor een Flexibele premieregeling (FPR)

Wat zijn de overwegingen voor de keuze voor de Flexibele Premieregeling? Geef een toelichting op de keuze premieovereenkomst en overwegingen

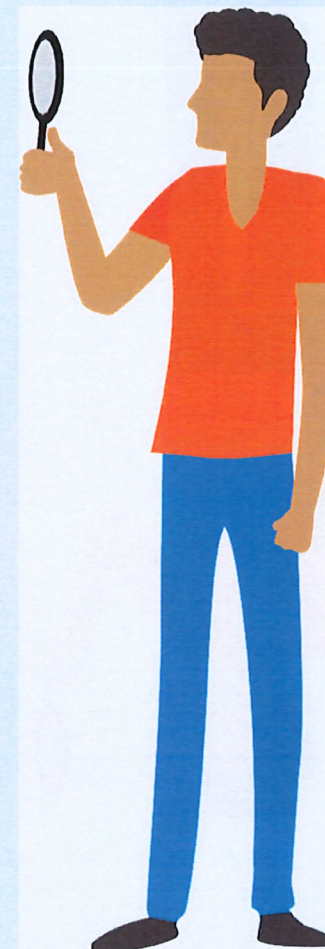
Sociale partners hebben uitgebreid overleg gevoerd over de keuze tussen een Solidaire pensioenregeling (SPR) of Flexibele pensioenregeling (FPR). De werkgever had hierbij een voorkeur voor FPR, ondernemingsraad en vakbonden voor SPR. Tevens hebben ondernemingsraad en vakbonden aangegeven dat zij een FPR zouden willen overwegen, als de voordelen van een SPR hierin terug zouden komen.

Vanuit de uitvoerder CB APF is vooraf aangegeven dat de huidige kring onvoldoende van omvang was om eigen SPR te starten. CB APF heeft als alternatief diverse initiatieven genomen om een multi-client SPR in te richten maar dat is vooralsnog niet gelukt. Voor de eventuele aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds met een SPR (bijvoorbeeld PGB), zou de nodige doorlooptijd benodigd zijn om dit te onderzoeken en geregeld te krijgen, waardoor dit ook geen alternatief was.

Sociale partners hebben vervolgens gezamenlijk gekeken naar de wijze waarop een FPR vorm zou kunnen worden gegeven die zo goed mogelijk zou aansluiten op een SPR regeling. Hierover is een akkoord bereikt dat is vastgelegd in een hoofdlijnenakkoord.

#### Flexibele premieregeling

Indien u kiest voor toetreding tot de multi-client kring FPR van Centraal Beheer APF zijn de inrichting en opzet van zowel de risicodelingsreserve als de collectieve uitkeringsfase van te voren bepaald. Geen toelichting door de werkgever nodig.



### 3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

#### Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

**Uitkeringsovereenkomst**

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen?

**1,875% respectievelijk 1,313% (nabestaandenpensioen ook op opbouwbasis)**

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

**Werknemer betaalt 5% van de pensioengrondslag, rest wordt door werkgever betaald**

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

**(12 x vast maandsalaris) + vakantiegeld + 13<sup>e</sup> maand + overhevelingstoeslag + (12 x ploegentoeslag)**

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

**EUR 137.800 – Fiscaal maximum**

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

**EUR 19.172 (2026) – minimum AOW franchise**

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

**EUR 19.172 (2026) – minimum AOW franchise**

Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

**Ja, op opbouwbasis ten behoeve van een vaste uitkering**

Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

**Partner is de persoon:**

- met wie u bent getrouwd; of
- met wie u een geregistreerd partnerschap heeft; of
- met wie u minimaal 6 maanden samenwoont volgens de Basisregistratie Personen; of
- met wie u samenwoont volgens de Basisregistratie Personen en een samenlevingsovereenkomst heeft getekend bij een notaris.

#### Nieuwe pensioenregeling

Wat is het karakter van de nieuwe pensioenregeling?

**Premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie**

Wat wordt het premiepercentage van de pensioengrondslag voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

**Spaarpremie van 21%**

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

**Werknemer betaalt 5% van de pensioengrondslag, rest wordt door werkgever betaald**

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor de pensioenopbouw?

**(12 x vast maandsalaris) + vakantiegeld + 13<sup>e</sup> maand + overhevelingstoeslag + (12 x ploegentoeslag)**

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

**EUR 137.800 – Fiscaal maximum**

Wat wordt de franchise voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

**EUR 19.172 (2026) – minimum AOW franchise**

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor het nabestaandenpensioen voor pensioendatum?

**Gelijk aan bovengenoemde definitie van pensioengevend salaris**

Wordt partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

**Ja, op risicobasis ten behoeve van een variabele uitkering**

Wat wordt de definitie van partner in de nieuwe pensioenregeling?

**Conform het uniforme partnerbegrip volgens de Wet toekomst pensioenen.**



Wat is de hoogte/het percentage van het partnerpensioen vóór pensioendatum?

**1,313% van de pensioengrondslag per dienstjaar op middelloonbasis**

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

**Vaste uitkering met voorwaardelijke indexatie**

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

**Onbepaald partnerpensioen**

Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

**Neen**

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

**n.v.t.**

Is een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

**Ja**

Wat is de definitie van wees in de huidige pensioenregeling?

**In geval van overlijden wordt uw kind wees als:**  
• het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of  
• het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

**De uitkering van het Wezenpensioen:**  
• stopt op de dag waarop uw Kind 18 jaar wordt; of  
• stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt indien en zolang het arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA of de Wajong; of  
• stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt als het nog op school zit of studeert.

Wat is de hoogte / het percentage van het wezenpensioen?

**0,263% (verdubbeling bij volle wezen) van de pensioengrondslag per dienstjaar**

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

**Vaste uitkering met voorwaardelijke indexatie**

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het partnerpensioen vóór pensioendatum?

**35% van het pensioengevend salaris**

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

**Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)**

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

**Onbepaald partnerpensioen**

Wordt een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

**Neen**

Hoeveel procent van het wettelijke ANW-bedrag wordt verzekerd als ANW-hiaat? (ANW 2024 is €19,080.24, dit wordt een variabele uitkering)

**n.v.t.**

Wordt een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

**Ja**

Wat wordt de definitie van wees in de nieuwe pensioenregeling?

**In geval van overlijden wordt uw kind wees als:**  
• het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of  
• het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

**De uitkering van het Wezenpensioen stopt op de dag dat uw kind 25 jaar wordt conform Wet toekomst pensioenen**

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het wezenpensioen?

**7% van het pensioengevend salaris (verdubbeling bij volle wezen)**

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

**Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)**

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Hoe is dit vormgegeven?

UWV-volgend

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

Bevat de pensioenregeling overgangsregelingen (graag toelichten)

Neen

Ruimte voor extra toelichting

De huidige middelloonregeling is een gesloten pensioenregeling. Deze pensioenregeling geldt alleen voor werknemers van Chemours Netherlands BV met een arbeidsovereenkomst ingegaan voor 1 juli 2013.

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

Ja

Hoe wordt dit vormgegeven?

UWV-volgend

Wordt arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

Wat wordt de uitlooperperiode van het partner- en wezenpensioen anders dan in geval van ziekte of werkloosheid?

Standaard 3 maanden

Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestafel? Beschrijf deze.

Neen

Ruimte voor extra toelichting

De nieuwe pensioenregeling zal gelden voor alle werknemers van Chemours Netherlands BV: zowel voor de werknemers aan de huidige middelloonregeling bij Kring Chemours als die aan de huidige beschikbare premieregeling uitgevoerd door BeFrank

## 4. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

**Dit hoofdstuk legt keuzes, berekeningen en motivaties uit voor de nieuwe pensioenregeling. Werkgevers, (ex)werknemers(vertegenwoordigingen) en sociale partners moeten bepalen wat zij een evenwichtige overgang vinden en welke doelstellingen dan belangrijk zijn.**

Deze doelen zijn essentieel voor de besluitvorming. De keuzes en berekeningen in dit transitieplan zijn gebaseerd op de situatie bij de besluitvorming. Tussen de afronding van het transitieplan en de implementatie van de nieuwe pensioenregeling kan de financiële positie van pensioenfondsen veranderen. Dit kan betekenen dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan eerder verwacht. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en (ex-) werknemers of sociale partners vastleggen welke doelen essentieel zijn voor een evenwichtige overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

### Extra uitleg

Is het voornemen om de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten van de werknemers en voormalig werknemers en aanspraak- en pensioengerechtigden in te varen? (standaardinvaarpad op grond van artikel 150I Pensioenwet). Indien u het voornemen heeft om niet in te varen, geef dan duidelijk aan wat de reden is dat invaren onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever (artikel 150I lid 1 Pensioenwet). Daarnaast dient u aan te geven waarom niet-invaren evenwichtig is, met inachtneming van alle relevante belangen (artikel 150I lid 2 Pensioenwet).

## 4. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

<b>Wenst u in te varen?</b>	<b>Ja</b>
<b>Geef a.u.b. een toelichting</b>	<b>Sociale partners willen tot een uniforme pensioenregeling komen voor alle werknemers van Chemours Netherlands BV. Verder willen sociale partners dat de deelnemers aan de middelloonregeling in Kring Chemours gebruik kunnen maken van het verdelen van het Kringvermogen bij voldoende hoge dekkingsgraden waarbij de transitiedoelstellingen behaald worden. Invaren vindt plaats via de wettelijk voorgeschreven standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar.</b> <b>Sociale partners zijn bij deze transitie nooit op zoek geweest om specifieke groepen er gericht op vooruit te laten gaan. De basis uitgangspositie is risicomijding geweest en voorkomen dat individuen de dupe worden van deze transitie.</b>
<b>Wat zijn de doelstellingen van de transitie?</b>	<b>Doelstellingen op invaarmoment:</b> <b>1. Ingegane uitkeringen voor gepensioneerden en nabestaanden blijven op het invaarmoment minimaal gelijk</b> <b>2. Voor alle overige (gewezen) deelnemers blijft de voorziening minimaal gelijk</b> <b>Doelstellingen totale transitie:</b>



1. **Verwacht pensioenresultaat in de nieuwe regeling dient minimaal gelijk te zijn aan de huidige regeling in de mediaan voor alle deelnemers**
2. **Verwacht pensioenresultaat in de nieuwe regeling dient minimaal gelijk te zijn aan de huidige regeling in het 25%-percentiel voor actieve deelnemers op transitiedatum**
3. **Evenwichtige herverdeling van huidig collectief pensioenvermogen**

**Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?**

**Maatstaf invaarmoment: voor beide doelstellingen geldt dat een minimale dekkingsgraad benodigd is om dit te kunnen bewerkstelligen. Bij de minimum dekkingsgraad van 119,3% die door sociale partners is vastgesteld kunnen deze doelstellingen behaald worden. Bij een lager dekkingsgraadniveau zal dit onderzocht moeten worden**

**Maatstaven totale transitie:**

1. **Pensioenresultaat in de percentielen 5%/25% (alleen actieven)/50%/95% - de gemiddeld gewogen reële uitkering als percentage van de uitkering voor invaren (rekening houdend met koopkracht na ingang)**
2. **Netto profijt uitkomsten**

**Bij deze maatstaven zijn ook bandbreedtes vastgesteld. Als uitkomsten binnen deze bandbreedtes vallen zijn de uitkomsten aanvaardbaar. Indien bandbreedtes overschreden worden gaan sociale partners hierover in overleg.**

**Bandbreedtes pensioenresultaat 25%-percentiel**

**Het pensioenresultaat in het 25%-percentiel is enkel een maatstaf voor actieven. Op dit percentiel is de compensatie voor toekomstige pensioenopbouw bepaald. Voor alle actieve deelnemers op de transitiedatum mag deze uitkomst daarom niet onder 0% uitkomen. Er is geen bovengrens vastgesteld. In de andere percentielen wordt wel een bovengrens vastgesteld.**

**Bandbreedtes pensioenresultaat 50%-percentiel (mediaan)**

**De ondergrens is voor alle statussen en cohorten op 0% vastgesteld. Sociale partners vinden het onwenselijk dat het mediaan pensioenresultaat een achteruitgang is ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De bovengrens is onafhankelijk vastgesteld van de deelnemer status voor het leeftijdscohort 65-69 uitgaande van de doelstelling van sociale partners bij deze transitie. Vanwege de specifieke kenmerken van actieven, slapers en gepensioneerden is voor de overige leeftijdscohorten een afwijkend verloop van de bovengrens gekozen.**

Leeftijds-cohort	Ondergrens			Bovengrens		
	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
35-39	0%			40%		
40-44	0%	0%		40%	180%	
45-49	0%	0%		40%	150%	
50-54	0%	0%		40%	120%	

55-59	0%	0%		40%	90%	
60-64	0%	0%		40%	60%	
65-69	0%	0%	0%	40%	40%	40%
70-74			0%			40%
75-79			0%			40%

#### **Bandbreedtes pensioenresultaat 5%-percentiel**

**In extreme negatieve scenario's is een achteruitgang in pensioenresultaat acceptabel, waarbij ondergrenzen zodanig bepaald zijn dat er geen onderscheid is tussen actieven en slapers. Voor de bovengrens is dit onderscheid wel gemaakt vanwege de impact die toekomstige pensioenopbouw kan hebben in deze scenario's.**

**Voor gepensioneerden is de bescherming van de risicodelingsreserve en spreiding van rendementen in de scenario's nog zodanig dat in de meeste gevallen een positief pensioenresultaat behaald kan worden.**

Leeftijds-cohort	Ondergrens			Bovengrens		
	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
35-39	-70%			-60%		
40-44	-65%	-65%		-55%	-15%	
45-49	-60%	-60%		-50%	-10%	
50-54	-55%	-55%		-35%	-5%	
55-59	-40%	-40%		-20%	0%	
60-64	-25%	-25%		-5%	5%	
65-69	-15%	-15%	-5%	5%	10%	15%
70-74			0%			18%
75-79			0%			20%

#### **Bandbreedtes pensioenresultaat 95%-percentiel**

**In extreme positieve scenario's is in alle doorgerekende scenario's een vooruitgang zichtbaar. Sociale partners stellen dat de boven-/ondergrens voor het cohort 65-69 gelijk moet zijn ongeacht de status. In de andere cohorten zijn de grenzen aangepast op basis van de kenmerken van de deelnemersgroep. De uitkomst van slapers schiet bijvoorbeeld veel sneller omhoog doordat er geen sprake is van toekomstige pensioenopbouw.**

Leeftijds-cohort	Ondergrens			Bovengrens		
	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
35-39	100%			220%		
40-44	100%	250%		200%	750%	
45-49	90%	200%		180%	550%	
50-54	80%	150%		160%	350%	
55-59	70%	100%		140%	250%	
60-64	60%	75%		120%	150%	

65-69	50%	50%	50%	100%	100%	100%
70-74			45%			90%
75-79			40%			80%

**Bandbreedtes netto profijt uitkomsten**

De bandbreedtes voor netto profijt uitkomsten zijn vastgesteld op basis van de uitgevoerde gevoeligheidsanalyses. Hierbij is een ondergrens van 0% voor gepensioneerden gewenst en een gelijke behandeling van deelnemers in het cohort 65-69. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat CB APF in haar evenwichtigheidsbeoordeling mogelijk zal vragen om strakkere bandbreedtes. Daarvoor achten zij het wenselijk om de actualisatie van de berekeningen op een recente scenarioset af te wachten en dan hier de inhoudelijke discussie met elkaar over te voeren.

Leeftijds-cohort	Ondergrens			Bovengrens		
	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
35-39	-70%			-30%		
40-44	-50%	-25%		-20%	5%	
45-49	-30%	-20%		-10%	10%	
50-54	-20%	-15%		0%	15%	
55-59	-10%	-10%		10%	20%	
60-64	-5%	-5%		20%	25%	
65-69	0%	0%	0%	25%	25%	25%
70-74			0%			25%
75-79			0%			25%

Bovengenoemde maatstaven en bandbreedtes zijn op cohort niveau vastgesteld. Indien er specifieke groepen/individuen buiten de bandbreedtes vallen verzoeken sociale partners deze deelnemers via een gerichte vermogenstoedeling op te trekken zodanig dat hun uitkomsten binnen de bandbreedtes vallen en daarmee voldaan kan worden aan alle doelstellingen van de transitie.

Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?

De doelstellingen op invaarmoment zijn gelijkwaardig en gaan voor de doelstellingen van de totale transitie. Binnen de doelstellingen van de totale transitie hebben de maatstaven voor pensioenresultaat voorrang, gevolgd door de evenwichtige herverdeling (netto profijt). Binnen het pensioenresultaat ligt de eerste prioriteit bij mediaan uitkomsten en 25%-percentiel voor actieven. De 5%/95%-percentielen zijn gelijk aan elkaar en volgen hierna in de prioritering.

In hoeverre zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven?

Er zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend door het schokken van de dekkingsgraad:

- Lage dekkingsgraad 110%
- Dekkingsgraad VEV (119,3%)
- Basisvariant (133,3%)
- Basisvariant plus 10%-punt (143,3%)
- Basisvariant plus 30%-punt (163,3%)

- Basisvariant plus 100 basispunten op de rentestand
- Basisvariant min 100 basispunten op de rentestand

Doorrekeningen zijn gebaseerd op de DNB scenarioset Q1 2024

Sociale partners hebben de uitkomsten van deze doorrekeningen beoordeeld en geconcludeerd dat de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven haalbaar zijn in bij alle situaties. Uitzondering is een dekkingsgraadniveau van 110%. In deze situatie zal de waarde van de bijstortverplichting een stuk groter worden. In deze situatie zal naar verwachting een andere verdeling van het collectief pensioenvermogen wenselijk zijn en mogelijk niet aan alle doelstellingen voldaan kunnen worden. Bij het niveau van het VEV op de peildatum van de berekening (119,3%) concluderen sociale partners dat de doelstellingen nog wel gehaald kunnen worden en is daarom als ondergrens vastgesteld. In situaties waarin deze ondergrens overschreden wordt gaan sociale partners met elkaar in overleg om deze situatie te beoordelen.

Op basis van het risicodashboard per 31 maart 2026 kan de dekkingsgraad wegzakken tot een niveau net boven 120% in een stresstest scenario. Daarmee is de kans op een overschrijding van de vastgestelde ondergrens op dit moment zeer gering.

Een dekkingsgraadniveau van 163,3% is de hoogst onderzochte dekkingsgraad. De uitkomsten geven geen aanleiding om in die situatie niet in te willen varen en leidt nog steeds tot een evenwichtige transitie voor alle statussen en cohorten. Sociale partners zien niet dat er in dergelijke situaties andere verdelingsmechanismen nodig zijn.

Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?

Om aan de doelstellingen te voldoen dient in ieder geval aan de volgende voorwaarden te worden voldaan (in volgorde van prioriteit):

- 1) Iedereen ontvangt zijn/haar technische voorziening (TV)
- 2) Vulling wettelijke reserves (MVEV/operationele reserve) – nog definitief vast te stellen door CB APF, inschatting vooralsnog 2,0% van de TV
- 3) Alle individuele pensioenkapitalen dienen minstens 2,5% verhoogd te worden zodat bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase de risicodelingsreserve gevuld kan worden en de TV minstens resteert (voor actieven en slapers zal er het kapitaal zich eerst nog ontwikkelen door rendementen maar wat hiervoor buiten beschouwing gelaten)
- 4) Er wordt collectief pensioenvermogen beschikbaar gesteld voor de compensatie van actieven – invulling compensatieregeling toegelicht in hoofdstuk 5
- 5) Resterende buffer wordt verdeeld conform standaardmethodiek met 10 jaars termijn

Het Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) bedraagt 1% van het Kringvermogen, de operationele reserve 1% van het Kringvermogen en de risicodelingsreserve 2,5% van het pensioenkapitaal van ingegane uitkeringen.

Eerst worden de MVEV, operationele reserve en risicodelingsreserve

gevuld. De risicodelingsreserve wordt gevuld met 2,5% van de voorziening voor ingegane uitkeringen voor de deelnemers die kiezen voor deelname aan de collectieve uitkeringsfase. Voor deelnemers met een ingegane uitkering is het wettelijk geregeld dat zij de keuze krijgen om bij de transitie te kiezen voor een vaste uitkering bij een verzekeraar met hun individuele pensioenvermogen na invaren in plaats van deelname aan de collectieve variabele uitkeringsfase bij CB APF.

Voor overige deelnemers wordt 2,5% van de voorziening onttrokken en toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Alle deelnemers hebben op deze wijze 2,5% van hun voorziening toegedeeld gekregen.

Sociale partners vragen aan het fondsbestuur om collectief Kringvermogen (circa 2,8% in de basisvariant) te gebruiken voor de compensatie van actieve deelnemers voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De compensatie wordt op de transitiedatum in één keer toebedeeld aan de individuele pensioenvermogens van de betreffende groep actieve deelnemers. De compensatieregeling wordt verderop in de transitieplan toegelicht.

De rest van een eventueel overschot wordt toebedeeld aan de deelnemers op basis van de wettelijk voorgeschreven standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar. Van het eventuele overschot wordt uit de individuele pensioenkapitalen van ingegane uitkeringen die kiezen voor de collectieve variabele uitkeringsfase 2,5% afgedragen aan de risicodelingsreserve. Hiermee bedraagt de risicodelingsreserve direct na de transitie 2,5% van de individuele pensioenkapitalen van deelnemers met een ingegane uitkering. Deelnemers met een ingegane uitkering die kiezen voor een vaste uitkering behouden de 2,5% in hun individuele kapitaal dat gebruikt wordt voor de aankoop van een vaste uitkering.

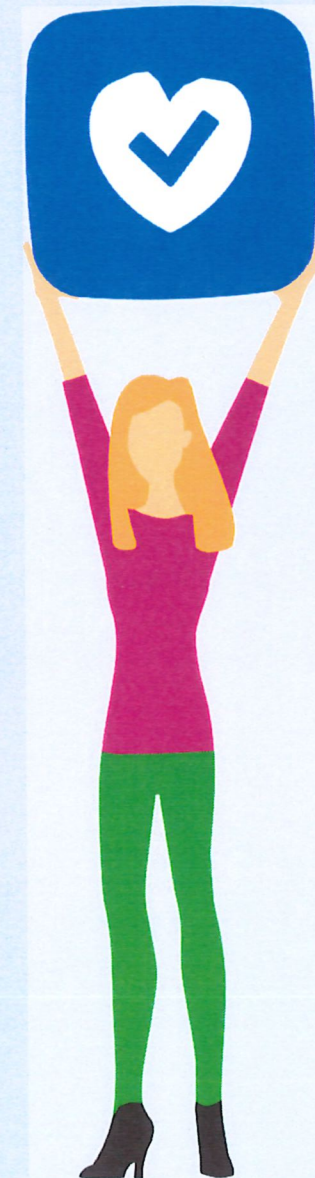
Indien de dekkingsgraad zich buiten de range van 119,3% en 163,3% gaat bevinden gaan sociale partners met elkaar in overleg over de te nemen maatregelen. De ondergrens is hiervoor toegelicht. Voor de bovengrens geldt dat dit het hoogste onderzochte dekkingsgraad niveau is. Naar verwachting zal de dekkingsgraad ook niet heel veel hoger kunnen stijgen vanwege de terugstortbepaling richting de werkgever in de situatie van dekkingsgraden op dit niveau.

---

Ruimte voor extra toelichting

## 5. Evenwichtige transitie

Een exacte definitie voor een evenwichtige transitie is vooraf niet te geven. In algemene zin moet de overgang naar de nieuwe pensioenregeling als geheel in balans zijn. Streven naar een rechtvaardige overgang, zonder onnodige ongelijkheden. Dit hoofdstuk laat zien dat de transitieeffecten en de compensatieafspraken zorgvuldig worden afgewogen.



<p><b>Wat zijn per leeftijdscohort de verwachte effecten over de opgebouwde pensioenafspraken en -rechten?</b></p>	<p><b>Zie bijlage</b></p>
<p><b>Wat is de visie van werkgever met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners op de aanwending van het Kringvermogen en de omrekenmethode?</b></p>	<p><b>Sociale partners zijn van mening dat het toepassen van de standaardmethode (periode van 10 jaren) een evenwichtige methode is voor de aanwending van het Kringvermogen. Alternatieve spreidingsmethodes dragen naar verwachting niet bij tot een evenwichtere verdeling van het Kringvermogen.</b></p>
<p><b>Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?</b></p>	<p><b>Zie bijlage</b></p>
<p><b>Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?</b></p>	<p><b>Sociale partners hebben initieel de afspraak gemaakt dat de actieve deelnemers die erop achteruitgaan, op basis van het 25% percentiel en het gebruik van de defensieve lifecycle van Kring DC (toen beschikbare life cycle) in de opbouw- en uitkeringsfase, worden gecompenseerd.</b></p> <p><b>Na de vaststelling van de risicohouding in maart 2026 en de bijbehorende life cycle zijn berekeningen geactualiseerd. Hierbij zijn de gemaakte compensatieafspraken getoetst met de nieuwe uitkomsten. Hieruit hebben sociale partners geconcludeerd dat deze afspraken nog steeds passend zijn.</b></p>
<p><b>Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?</b></p>	<p><b>De compensatie voor deelnemers aan de middelloonregeling wordt gedeeltelijk gefinancierd door een eenmalige beschikbaar gestelde bijdrage van de werkgever. Voor het andere deel verzoeken sociale partners aan het fondsbestuur om een deel van het Kringvermogen hiervoor aan te wenden en bij de transitie direct toe te kennen aan de individuele pensioenvermogens.</b></p>
<p><b>Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.</b></p>	<p><b>Sociale partners zijn van mening dat met de gekozen doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en prioritering bijdragen aan een evenwichtige transitie van de middelloonregeling naar de flexibele premieregeling. Deze elementen sluiten goed aan bij de principe uitgangspunten om geen specifieke groepen er gericht op vooruit te laten gaan en te voorkomen dat individuen de dupe worden van de transitie.</b></p>
<p><b>Ruimte voor extra toelichting</b></p>	<p><b>Deze compensatieregeling betreft de groep werknemers in de middelloonregeling. Voor de werknemers in de beschikbare premieregeling zijn afzonderlijke afspraken gemaakt.</b></p> <p><b>Sociale partners hebben de initiële afspraak gemaakt dat de actieve deelnemer die erop achteruitgaat en in dienst is 1 dag voor en 1 dag na de werkelijke transitiedatum worden gecompenseerd. Een achteruitgang wordt op individueel niveau getoetst op basis van pensioenresultaat uitkomst in het 25% percentiel op basis een peildatum zo dicht mogelijk op de transitiedatum waarin het totale transitie-effect is meegenomen.</b></p> <p><b>Deze compensatie bestaat uit twee delen: een eenmalig beschikbaar gesteld compensatiebudget vanuit de werkgever en een compensatie</b></p>

vanuit het Kringvermogen.

De compensatie van de werkgever is een vast bedrag van EUR 7 miljoen dat vanaf de werkelijke transitiedatum maandelijks aan de betreffende werknemers in de loonsfeer beschikbaar zal worden gesteld voor een periode van 10 jaar (of korter indien de periode tot de pensioenleeftijd korter is). Het maandelijks bedrag zal standaard worden aangewend voor bijsparen (voor zover fiscaal mogelijk) en enkel bij een actieve keuze van de medewerker uitgekeerd worden in de loonsfeer.

Voor het tweede deel verzoeken sociale partners het fondsbestuur om bij het invaren het resterende compensatiebedrag eenmalig toe te delen aan de groep actieve deelnemers op zodanige wijze dat de combinatie van beide compensaties ertoe leidt dat deze deelnemers ten minste dezelfde pensioenverwachting hebben in de huidige en nieuwe regeling op basis het verwachte pensioenresultaat in het 25% percentiel. Ter illustratie is het compensatiebedrag getoond voor de verschillende doorgerekende scenario's:

<i>Bedragen in miljoenen</i>	Compensatie-bedrag totaal	Na aftrek compensatie werkgever bijdrage
DG 119,3%	€ 22,1	€ 15,1
DG 133,3%	€ 13,0	€ 6,0
DG 143,3%	€ 8,3	€ 1,3
DG 163,3%	€ 3,9	€ 0,0
min 1%	€ 4,6	€ 0,0
plus 1%	€ 19,4	€ 12,4

De benodigde compensatie wordt op individueel niveau vastgesteld op basis van de 25%-percentiel uitkomsten. Hieruit resulteert een totale compensatielast indien de compensatie eenmalig op transitiedatum wordt toegekend. Op dit totale compensatiebedrag wordt EUR 7 miljoen in mindering gebracht. Het resulterende bedrag bedraagt de gewenste compensatie uit Kringvermogen. Aandachtspunt hierbij is dat bij een compensatie uit fondsvermogen dit uniform vastgesteld dient te worden per leeftijdscohort als percentage van de pensioengrondslag. Via compensatie in de loonsfeer zal het precieze compensatiebedrag op individueel niveau aangevuld worden en verdeeld worden over maandelijks betalingen over een periode van 10 jaar, of korter als de pensioenleeftijd wordt bereikt.

De totale transitie-effecten zijn op status- en cohortniveau beoordeeld. In de totale transitie-effecten worden alle aspecten van de regelingen meegenomen zoals premieniveau, indexatieverwachting/beleggingsrisico. En ook het vervallen van de bijstortgarantie, premiekorting en mogelijkheid tot terugstorting van Kringvermogen naar de werkgever bij hoge dekkingsgraden in de huidige middelloonregeling. Sociale partners zijn van mening dat,

rekening houdend met alle aspecten van de transitie, een evenwichtig pakket is vastgesteld dat recht doet aan de opgebouwde rechten binnen de Kring en de verschillen in verwachte uitkomsten tussen de huidige middelloonregeling en toekomstige FPR in combinatie met de vastgestelde compensatieregeling.



## 6. Ondertekening

Het indienen van het transitieplan bij Centraal Beheer APF is een mijlpaal en de afsluiting van het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit houdt in dat Centraal Beheer APF met de verdere uitvoering aan de slag kan en de fase van overleg en instemming van de (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) is afgerond en instemming is verkregen.

Is het wijzigingstraject van de pensioenregeling afgerond en de instemming van de (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners (dan wel (andere) aanspraak- of pensioengerechtigden verkregen?

De vakbonden hebben een stemming georganiseerd onder de leden. De ondernemingsraad heeft een instemmingsverzoek ontvangen. Begin december 2024 heeft een grote meerderheid van de vakbondsleden ingestemd en heeft de OR instemming verleend.

Na de aanpassing van de risicohouding en bijbehorende life cycles zijn de uitkomsten in Q2 2026 besproken en hebben de nieuwe uitkomsten geen aanleiding gegeven om een nieuwe instemmingstraject te starten.

NBI Vergeet niet de gewijzigde pensioenovereenkomst en ander documenten ter onderbouwing van dit transitieplan bij te voegen

Nota bene: het transitieplan dient namens de werkgever te worden ondertekend door de tekeningsbevoegde bestuurders zoals geregistreerd in het register van de Kamer van Koophandel.

Naam

A.A.J. Lemaire

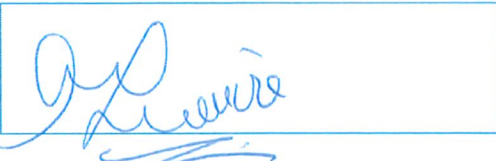
Functie

Managing Director Chemours Netherlands B.V.

Datum

1 juni 2026

Handtekening werkgever



Bijlagen:

Naam

Functie

Datum

Handtekening werkgever



ARTHUR BERNAERTS  
HR MANAGER

MARCO VALLEBELLA  
FNV BESTUURDER

Ondertekening

WALTER GRUIJTERS  
ONDERNEMINGSRAAD CHEMOURS

2 juni 2026