

# NIEUWSBRIEF

Beste VHP-leden,

Een zeer uitgebreide Nieuwsbrief dit keer. Deze is in principe voor onze leden bedoeld maar kan naar eigen inzicht verder verspreid worden. Graag nog weer aandacht voor ons voortdurende streven naar het werven van nieuwe leden. Nog steeds bestellen wij voor zowel het nieuwe lid als de ‘aanbrenger’ een exemplaar van het jaar boek van World Press Photo. Inmiddels zijn we overgeschakeld op het nieuwe jaarboek dat binnenkort uitkomt dus het kan zijn dat daar even op gewacht moet worden.

## Joint Venture

Op woensdag 21 februari 2018 is er een deal gesloten tussen TSN en Tata Steel Ltd. Uit alle berichtgevingen heeft u kunnen lezen welke inhoudelijke afspraken er zijn gemaakt die op zich positief zijn: TSN blijft als geïntegreerd staalbedrijf voortbestaan; TSN houdt eigen directie en Raad van Commissarissen; Geen inbreng van oude schulden bij TSN of garantstelling door TSN; TSN houdt zeggenschap voor een periode van 5-7 jaar over investeringen uit eigen resultaten. Het hoofdkantoor van de Joint Venture en R&D worden in Nederland gevestigd. Wel is de due diligence (het boekenonderzoek) nog in volle gang.

Ook het adviestraject voor de COR zal eerst worden uitgevoerd. De COR kan daarmee haar invloed uitoefenen die haar toekomt via de WOR. Tata Steel heeft onder druk van een door de COR aangekondigde zitting voor het kantongerecht toegezegd dat het adviestraject **volledig** wordt doorlopen voordat überhaupt een definitieve overeenkomst zal worden gesloten.

Al deze ontwikkelingen zijn te danken aan een goede samenwerking tussen vakverenigingen en de COR. Er is hard gewerkt zowel voor de schermen als achter de schermen in samenspraak met de directie om deze deal tot stand te brengen.

Het laatste punt dat nu nog onderwerp van gesprek is tussen vakverenigingen en directie is de werkgelegenheid. Wij willen dat er geen gedwongen ontslagen komen en er moet duidelijkheid komen over een eerlijke verdeling van vermindering van arbeidsplaatsen.

Het volgende overleg met de directie over de werkgelegenheid is gepland op 6 maart 2018. Begin maart zal ook de COR een extra overlegvergadering met het bedrijf hebben is de verwachting.

## Voortgang Generatiepact

In januari zijn 59 collega's begonnen met het generatiepact. Ongeveer 74 starten later t/m januari 2019. Ongeveer 68 collega's gaan nog later starten.

Op dit moment is men bezig om alle laatste plooitjes glad te strijken voor de eerste tranche. Er zijn nog ongeveer 24 situaties op te lossen. Meestal ontbreekt dan het duo-maatje om invulling te kunnen geven aan het minder werken.

Verder wordt de tweede tranche voorbereid. De uitnodigingen worden verstuurd en in de eerste weken van maart staan voorlichtingsbijeenkomsten gepland. Maak gebruik van deze sessies als u tot de doelgroep behoort die gebruik kan maken van deze regeling. Laat u goed voorlichten over de mogelijkheden en laat u adviseren over uw eigen situatie.

Zeker in de zogenaamde kantooromgeving blijft de deelname achter vergeleken bij andere onderdelen. Indien mogelijk zal aan die groep medewerkers extra aandacht worden besteed.

Andere bedrijven tonen ook belangstelling voor onze generatiepactregeling: Heineken, Akzo Nobel en glasverwerkende industrie. Veel bedrijven vinden 50% werken wel moeilijk in te vullen.

## **Werkscan**

Als onderdeel van het programma 'Duurzame Inzetbaarheid' is tijdens de laatste CAO-onderhandelingen afgesproken om aan de medewerkers in IJmuiden een werkscan ter beschikking te stellen. Aangezien het medewerkersplatform als informatiebron voor alle aspecten rond 'Duurzame Inzetbaarheid' fungeert, wordt de werkscan via dit platform aangeboden. De werkscan wordt door de firma MEPD (MetalEktro PersoneelsDiensten) verzorgd. De werkscan zelf gaat via een drietal stappen: Workshops, werkscan en mogelijk een adviesgesprek. In de werkscan is onder andere aandacht voor leefstijl, werkbelasting, scholing en doorgroei/werkplezier.

Recentelijk is er heel hard gewerkt aan de invoer van de werkscan. Inmiddels hebben de eerste workshops plaatsgevonden. Daarom hierbij een oproep voor degenen die zich nog niet op het medewerkersplatform hebben aangemeld dit alsnog te doen via het intranet. Alleen zo signaleert het bedrijf je behoefte!

## **Over de pensioenen**

### **Pensioenregeling**

Eind december 2017 liep de driejarige premieovereenkomst voor de pensioenregeling die bij de cao hoort af. Om tot een nieuwe premieovereenkomst te komen is hierover in december 2017 onderhandeld, en in januari 2018 hebben de vakbonden en Tata Steel daarover een akkoord bereikt met een looptijd van 3 jaar (2018, 2019, 2020). Er zijn een aantal elementen die nader worden toegelicht: de pensioen richtleeftijd, de afgesproken premie en het referentiepensioen.

### **Pensioenrichtleeftijd**

De fiscale regels voor pensioenopbouw zijn per 1 januari 2018 veranderd, waardoor de opbouw van nieuwe pensioenrechten een pensioen richtleeftijd van 68 jaar gebruikt wordt. Dit is onderdeel van de overheidsmaatregelen welke langer werken stimuleren om zo de oudedagsvoorzieningen betaalbaar te houden. Door de fiscale wetgeving te volgen, kan het opbouwpercentage per jaar op 1.875% per jaar worden gehandhaafd. (Er zijn ook pensioenfondsen die ervoor gekozen hebben de pensioen richtleeftijd niet te verhogen van 67 naar 68 jaar. Deze fondsen hebben het opbouwpercentage moeten verlagen)

U bouwt pensioen op zolang u bij Tata werkt, er is geen maximum aantal deelnemersjaren. De fiscale wetgeving zorgt nu dus voor minder pensioenopbouw, maar binnen de pensioenregeling van SPH wordt gekozen om de fiscale ruimte maximaal te blijven benutten. Ondanks deze verplichte versoering, blijft de pensioenregeling van Tata Steel een kwalitatief goede regeling. [De verhouding tussen het te bereiken pensioen en het laatstverdiende loon is relatief hoog. Vanwege de relatief hoge pensioenen is het voor veel medewerkers mogelijk om hun pensioen te vervroegen.]

### **Premie**

Omdat de afgelopen jaren de dekkingsgraad niet hoog genoeg was om de pensioenen en de pensioenrechten mee te laten stijgen met respectievelijk de prijs en looninflatie, was in de vorige contractperiode een vaste premie afgesproken die hoger was dan nodig voor de opbouw. Het verschil tussen wat er betaald werd, en wat er nodig was (het premie-surplus) werd in een indexatie-depot gestort en hieruit werd aan het einde van het jaar voor de actieve deelnemers deel-indexatie ingekocht, zodat de achterstand in indexatie beperkt werd.

Ook voor de komende periode is er voor een dergelijke constructie gekozen. De pensioenpremie is vastgesteld op 29% (het was de vorige periode 28%).

De benodigde premie is in 2018 ruim 23% zodat er ruim 5%-punten van de premie in het indexatiedepot gestort worden, waarmee naar verwachting ongeveer 0.7% indexatie per jaar ingekocht kan worden. Het premie surplus wordt hiermee gebruikt om het pensioen enigszins waardevast te houden. Hierdoor wordt het achterblijven van het pensioen ten opzichte van de salariscroei beperkt.

#### Referentiepensioen

Tot slot is er ook gekozen om het referentiepensioen af te schaffen. Het referentiepensioen was een bovengrens aan de pensioenopbouw voor arbeidsongeschikte ex-medewerkers. De bovengrens (het referentiepensioen) ging ervan uit dat een collega die niet arbeidsongeschikt geworden was, niet tot aan de AOW-leeftijd zou werken, maar eerder zou stoppen met werken en dus ook met pensioen opbouwen. Omdat het niet redelijk zou zijn dat een arbeidsongeschikte collega meer pensioen op zou bouwen dan een werkende collega, werd er een bovengrens ingesteld. De bovengrens was echter relatief laag gelegd, waardoor de arbeidsongeschikte collega's het plafond snel bereikten, en daardoor een (te) laag pensioen opbouwden. Er is nu afgesproken dat de boven grens (het referentiepensioen) wordt afgeschaft, waardoor arbeidsongeschikte collega's net zo lang pensioen op blijven bouwen als hun gezonde collega's.

#### Overige zaken

De overige zaken in de pensioenregeling zijn gelijk gebleven. De werkgever betaalt 70% van de premie en de werknemer de overige 30%. De pensioenopbouw heeft een vaste premie, maar u bouwt nog steeds pensioenrechten op (een zogenaamde 'uitkeringsovereenkomst'). Het nabestaandenpensioen is goed geregeld, omdat het ANW-hiaat pensioen een vast onderdeel van de regeling is. Dit is vooral van belang voor uw nabestaanden, mocht u voor dat u uw pensioen bereikt overlijden.

Voor uw persoonlijke situatie, verwijzen we u graag naar de pensioenplanner op de website van het pensioenfonds.