

STAALKADER



VAN DE VOORZITTER

“Moge je in interessante tijden leven” zou de ultieme Chinese verwensing zijn. Het lijkt erop dat China in de handelsoorlog met de VS deze wens voor Trump heeft en dat Tata Steel wordt geconfronteerd met de neveneffecten hiervan. Naast heffingen op staalimporten door de VS, dreigt een recessie in onze belangrijkste markt (Duitsland) en is er ook de Brexit onzekerheid. Het gaat dus niet goed en ons bedrijf ziet zich genoodzaakt een transformatie in te zetten. Met de inhuur van Alvarez&Marsal door onze aandeelhouder, is hiermee een gestart gemaakt. Hans van den Berg, directeur voor Mainland Europe, heeft in informatiesessies laten zien dat de vaste kosten schrikbarend zijn gestegen. Dit is niet houdbaar!

Met de rug tegen de muur ontstaan vaak de mooiste innovaties, onder het motto **‘never waste a good crisis’**. Het transformatieproces is kennelijk bedoeld om deze innovaties te leveren. Als uitgangspunten noemt Tata Steel het doorpakken van de lopende verbeterprogramma's, de organisatie sneller, wendbaarder en productiever maken, nieuwe manieren van werken en als laatste geïntegreerd samenwerken binnen geheel Tata Steel inclusief India. Helaas heeft Tata Steel nog steeds niet duidelijk gemaakt wat deze transformatie voor en op de werkvloer zal betekenen. Dat er een verandering nodig is, lijkt duidelijk. Voor een transformatie zal je af moeten wijken van de bestaande manier van werken en organiseren want alleen dat levert een ander resultaat. Bij de uitleg

van het transformatieproces gaf Hans van den Berg wel aan dat hij de interne cultuur van Tata Steel als één van de oorzaken ziet. Hierbij wil ik wel opmerken dat aanpassen van een cultuur alleen vanuit de bestaande cultuur kan.

Bij onze huidige situatie moet ik steeds denken aan de gevolgen voor ABB van de overname van Combustion Engineering. Door de asbestclaims aan het adres van Combustion Engineering is ABB rond 2000 bijna failliet gegaan. Over deze claims verstrekten de toenmalige CEO van ABB **wekelijks een statusbericht** aan alle werknemers wat intern ABB bijzonder op prijs is gesteld. Ik roep Tata Steel op een dergelijke aanpak te volgen: de medewerkers verkeren al te lang in onzekerheid.

Wat Tata Steel ook onderneemt, het moet op de gevolgen voor de werknemers worden beoordeeld. De bewaking hiervan is **één van de belangrijkste taken voor de Ondernemingsraden**. De VHP is hierbij steeds constructief kritisch maar het bedrijf zal wel de noodzaak duidelijk moeten laten blijken. De VHP is in de Ondernemingsraden een belangrijke factor. In november 2020 vinden er weer OR-verkiezingen plaats. De VHP wil haar stevige positie continueren en daar zijn voldoende kandidaten voor nodig. Ik roep dan ook onze leden op om hierover na te denken: Je collega's rekenen op onze inbreng!

Jaap van Eenennaam
Waarnemend voorzitter

UITNODIGING

Het bestuur van VHP Tata Steel nodigt u uit voor de Algemene Ledenvergadering en een presentatie door de heer Sal Stam van de Vakcentrale voor Professionals (VCP).

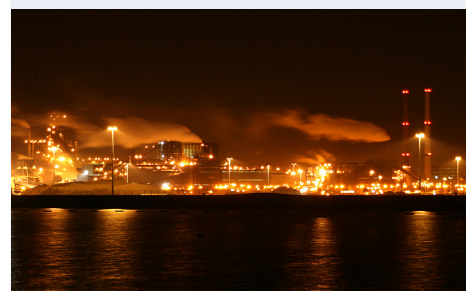
Waar en wanneer

EEC vergaderzaal
Tata Steel-4E.15
(volg blauw bord 8760-8765)

Donderdag 14 november
17.00 uur tot 19.00 uur

Agenda

1. Opening
2. Presentatie door dhr. Sal Stam, Vakcentrale voor Professionals
3. Huishoudelijk deel:
 - Medelingen
 - Goedkeuring notulen ALV d.d. 3 juni 2019
 - Begroting 2020
4. Rondvraag
5. Sluiting





VANUIT HET OVERLEG

Wat kan het soms snel gaan in de tijd. In april spreken wij met de werkgever een cao af die voorziet in een goede salarisverhoging en staat alles nog in het teken van de fusie met Thyssen Krupp. Het lijkt erop dat de ontwikkelingen waar wij naar toe zouden gaan duidelijk waren. Hoe anders is het nu in september van dit jaar. De joint venture is van de baan en **Tata Steel zit in zwaar weer** vanwege economische ontwikkelingen waaronder afname van de automobiellindustrie, nieuwe handelsverdragen die moeten worden gesloten, importtarieven en handelsoorlogen en dure grondstoffen. U kunt vast nog wel meer ontwikkelingen benoemen.

Het overleg van juni en september stond in het teken van **verdere uitwerking van de cao**. Op een aantal onderwerpen moeten nog nadere afspraken worden gemaakt. Bijvoorbeeld

om verlof op te nemen in de periode dat je ziek bent. De laatste puntjes zijn daarbij in september op de i gezet en binnenkort zal dat op de gebruikelijke wijze worden gepubliceerd.

Aan het **generatiepact** doen nu 240 medewerkers mee. Een goed resultaat maar ver onder het afgesproken deelnameplafond van 60%. Dus zijn ook de uitgaven lager dan bij een hogere deelname. Ook hebben wij de ontwikkelingen (mindere stijging) van de AOW-leeftijd met elkaar besproken deelnemers aan het VVP, Generatiepact en DOD-regeling gaan daardoor eerder met pensioen en dat heeft effect op de afspraken die er gemaakt zijn. Iedereen mag een reactie van de werkgever verwachten met daarbij een voorstel hoe om te gaan met die verandering.

Verder zijn wij geïnformeerd over de

actuele ontwikkelingen. Ondanks het slechte resultaat waren er ook **positieve punten** te noemen zoals de diverse onderhoudsprogramma's die over het algemeen goed waren verlopen. Bij de Warmbandwalserij was er een tegenvaller vanwege een fout bij de productie van te vervangen onderdelen. Naar aanleiding van de huidige slechte situatie loopt er vanuit TSE een groot-schalig transformatieprogramma. Zodra daar inhoudelijk meer over te vertellen is zullen de COR en de vakverenigingen worden geïnformeerd.

Conclusie

Er is veel werk aan de winkel de komende tijd voor de medezeggenschap en de vakverenigingen.

Erik Langeweg
Bestuurder



VANUIT DE COR

Als lid van de Centrale Ondernemingsraad probeer ik u bij te praten over de actuele zaken.

Kostenbesparing

Inmiddels verkeert de staalmarkt in een crisis en zijn de maandresultaten ook voor TSN negatief. De Directie heeft daarom een kostenbesparing afgekondigd. De belangrijkste besluiten zijn het tijdelijk stopzetten van Hlsarna tot 1

januari 2019, het verminderen van inhuurkrachten, onze relaties vragen mee te denken hoe onze kosten verminderd kunnen worden en tenslotte is het personeel gevraagd op vrijdag vrijwillig vrij te nemen als het werk het toelaat. Verder worden de werkeenheden sterk gestuurd om op en zelfs onder jaarplan resultaat te eindigen. Dit heeft nogal consequenties voor het onderhoud van de installaties. Alles wat uitgesteld kan

worden, wordt ook uitgesteld en ook mag het formatieplan niet overschreden worden. Voor werknemers van Hlsarna betekent dit dat zij uitgeleend worden aan de overige werkeenheden op formatieplaatsen waar een inlener zit, zodat het contract van de inlener kan worden beëindigd. Het personeel van Hlsarna wordt teruggeroepen zodra Hlsarna weer opstart.



VANUIT DE EOR

Hoe snel de wereld kan veranderen werd mij heel duidelijk toen ik mijn stukje voor het vorige Staalkader weer doorlas. We zaten toen nog volop met de planning, kansen en bedreigingen van de **Joint Venture** en een half jaar later is het klappen van de JV al heel oud nieuws. Sindsdien wil ons moeder-bedrijf dat we op eigen benen gaan staan, de productie is nog altijd niet stabiel en we zitten midden in de aanloop van een recessie. De situatie van het bedrijf is er dus niet rustiger op geworden.

Inmiddels heeft Tata Steel India de **consultancybedrijven** Alvares & Marsal en Boston Consultancy Group in de arm genomen in een poging om de winstgevendheid van heel Tata Steel Europe op een duurzaam niveau te krijgen.

Dat het onrustig is, is ook te zien aan

hoe vaak de EOR bijeenkomt; normaal is dat twee keer per jaar maar in het laatste half jaar zijn er twee extra **inge-laste vergaderingen** bijgekomen. De laatste extra vergadering van half september stond in het teken van Cogent en van het transformatie programma.

Het bedrijf heeft aangekondigd dat het Canadese deel van onze electrical steel business **in de verkoop** gaan, het Britse deel (Orb) gesloten wordt en dat er in het Zweedse deel geïnvesteerd gaat worden. Aangezien de Britse vakbonden goed vertegenwoordigd zijn in de EOR, kun je je voorstellen dat de Britse delegatie 'not amused' was. Zeker omdat de sluiting van Orb uitgelekt was en al groots in de kranten had gestaan voordat het bedrijf het had aangekondigd. De kranten hadden het ook al over gedwongen ontslagen en dat zou volledig tegen de afspraak zijn die de

Britse bonden met het bedrijf hadden gemaakt in de pensioen-deal van eind 2016. De ExCo liet weten dat ze alle gemaakte afspraken na zouden komen en andere banen binnen Tata Steel zal aanbieden aan de medewerkers van Orb. Ze zeiden dat ze ook openstaan voor suggesties om Orb te redden maar ik kreeg niet gevoel dat ze dat realistisch achten.

Wat het **transformatieprogramma** betreft, werd alleen de procedure geschetst hoe ze tot verbeteringen denken te komen maar er werden geen concrete plannen gepresenteerd. Ik hoop dat er tijdens de reguliere EOR-vergadering eind november meer duidelijkheid en meer concrete plannen komen; want de toekomst van ons bedrijf hangt ervan af.

Carel ten Horn

Lid van de EOR

Deze maandregelen staan los van het transformatie-programma, welke 9 werkstromen omvat. Deze werkstromen worden veelal geleid of gesteund door dezelfde managers als de afgelopen jaren. Medio oktober verwachten we de eerste voorstellen op TSE-niveau. De uitrol naar TSN kan nog even duren en zal mogelijk gepaard gaan met adviesaanvragen. We houden vast aan het werkgelegenheidspact dat tot oktober 2021 loopt.

HR organisatie

Eind maart heeft de COR advies uitgebracht over het voorgenoemde besluit om de HR organisatie aan te passen. Na een half jaar is er nog steeds geen besluit genomen of de wijziging conform

het COR advies (verantwoordelijkheden per land van vestiging) doorgang vindt. Kennelijk zitten de ExCo van TSE en de directie van TSN niet op dezelfde lijn..

Centrale kwaliteitsafdeling

Er is een adviesaanvraag binnengekomen over een nieuw op te zetten centrale kwaliteitsafdeling voor TSE. Als motivatie voert het bedrijf een aantal incidenten op die plaats hebben gevonden bij o.a. Speciality Steel en Degels. Er wordt ingezet op een behoorlijk zware afdeling van ± 45 Fte's. In het licht van eerder genoemde bezuinigingen en reeds bestaande lokale kwaliteitsbewakers gaat de COR hier kritisch naar kijken.

Stofoverlast

Het zal niemand ontgaan zijn dat Tata Steel IJmuiden de laatste maanden veel negatief in het nieuws is over de overlast die het veroorzaakt voor de omgeving op milieugebied. De COR maakt zich daar zorgen over en heeft de directie gevraagd om over dit onderwerp transparant te communiceren naar het personeel. Medewerkers maken zich ook zorgen over de stofbelasting die zij ervaren in de fabrieken zelf. De (C)OR heeft hier aandacht voor gevraagd bij het management.

Gerard Poland

OR-lid Iron & Steelmaking

Lid van de COR



NOTULEN

ALGEMENE LEDENVERGADERING

3 JUNI 2019

Aanwezig: 18 leden.

Opening

Voorzitter Jaap van Eenennaam opent om 17.00 uur de vergadering en heet daarbij iedereen van harte welkom. Helaas heeft de heer Sal Stam afgezegd, hij kon niet aanwezig zijn op de vergadering.

In plaats van de presentatie van de heer Sal Stam zal nu Carel ten Horn ons tijdens de ALV zijn ervaringen vertellen over de laatste EOR-meeting en onze bestuurder Erik Langeweg presenteert een terugblik op de afgelopen cao-onderhandelingen.

Presentatie Carel ten Horn

Carel leidt zijn presentatie in met te zeggen dat hij zal proberen het hele proces van de Joint Venture te schetsen vanuit het oogpunt van de afgelopen EOR-vergaderingen. In Nederland heb je de Wet op de Ondernemingsraden, in de UK werkt dit anders, maar in Frankrijk, Duitsland en Zweden werkt dit nog weer anders. Er is op Europees niveau geen wet- en regelgeving over de rechten en plichten van een Europese Ondernemingsraad. En dat beperkt de EOR in wat ze kunnen afdwingen. Wat de situatie nog lastiger maakte was dat de gesprekken met thyssenkrupp over de Joint Venture (JV) in India plaatsvonden en dat Tata Steel Europe daar geen gesprekspartner in was.

Omdat het hele Joint Venture proces erg ingewikkeld is, heeft de EOR een eigen consultancy bedrijf in de hand genomen om meer duidelijkheid te krijgen over de kansen en gevolgen van de JV en iets zinvols te kunnen zeggen over de beschikbare informatie. Er zijn

verschillende soorten van informatie: Openbaar beschikbare informatie, concurrentiegevoelige informatie die de zogenaamde 'clean teams' van TSE en thyssenkrupp mogen zien en 'black box' informatie waar alleen consultants toegang toe hebben. De consultants van de EOR hadden toegang tot al deze informatie maar mogen deze natuurlijk niet direct doorspelen. Zij mogen wel een analyse van die informatie delen.

Uit hun analyse kwam naar voren dat de packaging sector zeker een struikelblok voor goedkeuring van de JV door de EU zou zijn. De EU zou daarnaast ook verlangen dat op het gebied van verzinkt staal voor de automobiellindustrie iets gedaan zou worden. Tata Steel Group zou als bijdrage Segal in de aanbidding willen doen.

Op 10 mei werd een extra EOR-vergadering ingelast om meer duidelijkheid te krijgen waarom TS India Segal van de hand wilde doen. Op deze ochtend gonsde het al van de berichten dat de EU de JV niet op de voorgestelde manier zou toestaan. Tijdens de meeting werd bekend gemaakt dat thyssenkrupp de stekker eruit getrokken had.

Carel's gevoel zegt dat thyssenkrupp niet meer zo in was voor een JV. Op aandringen van activistische aandeelhouders, wilden ze van de Staal afdeling af maar door veranderingen in de aanden- en concernstructuur was de noodzaak van een JV inmiddels minder geworden.

Het JV-hoofdstuk is nu afgesloten maar het is nog niet duidelijk hoe we nu verder moeten. Wat gaat er bijvoorbeeld

met de UK gebeuren?

Het blijven spannende tijden.

Presentatie Erik Langeweg

Erik Langeweg opent met de constatering dat de cao inmiddels is afgesloten tot 2021. De werkgever was voorstander van een tweejarige cao. Ze boden al vrij snel in de onderhandelingen een redelijke tot goede loonontwikkeling. Een aantal onderwerpen gaat weer verder behandeld worden in een of meer werkgroepen.

Erik zegt dat hij met de onderhandelingsdelegatie en de cao-klankbordgroep goed en positief samengewerkt heeft. Complimenten voor Peter Remijn die elke onderhandelingsdag zorgde dat de Nieuwsbrief nog dezelfde dag naar de leden kon worden gestuurd via Margreet onze officemanager.

Wij hadden al heel snel om een akkoord van onze leden gevraagd, eigenlijk iets te snel, want de tekst was nog niet compleet. Een grote meerderheid heeft echter ingestemd met de cao.

Op dit moment zijn de tekstvoorstellen over de cao uitgediept en zijn de punten die gewijzigd moesten worden aangepast.

Er blijven nog belangrijke punten open staan waaronder het flexibel roosteren in de ploegendienst, de verlofstuwmeeren, mantelzorg, opleidingsbudget en beoordelingsystematiek.

De cao is inmiddels door alle partijen getekend.

Huishoudelijk deelMededelingen

Geen.

Notulen

De notulen van de ALV d.d. 8 november 2018 worden goedgekeurd.

Algemeen jaarverslag 2018

Het jaarverslag 2018 is opgesteld door Ankie van den Berg en gepubliceerd in Staalkader. Het jaarverslag wordt met algemene stemmen goedgekeurd.

Financieel jaarverslag 2018

Helaas is Michel de Jong niet aanwezig vanwege een sterfgeval in de familie. Gerard Keet neemt waar voor Michel en vraagt of er nog vragen zijn over het financieel jaarverslag.

Een lid vraagt waarom het bedrag van nog te ontvangen niet betaald is. Gerard licht toe dat dit de werkgeversbijdrage van de werkgever is welke wij nog steeds niet ontvangen hebben. Voor de rest is iedereen positief en het financieel jaarverslag wordt goedgekeurd.

Verslag kascontrolecommissie

George Spoor rapporteert namens de kascommissie. George is gewend dat het keurig gaat, er waren dit jaar zelfs geen kleine verbeteringen. Er was een vraag over de balans, deze heeft Michel op papier duidelijk overgebracht, hij

gaat dit nu ieder jaar doen. Voor de rest niets anders dan lof zegt George. De boekhouding en cijfers van 2018 zijn geaccordeerd door de kascommissie, waarna het bestuur décharge wordt verleend voor het gevoerde financiële beleid.

Status financiën 2019

De financiën van 2019 volgen tot op heden de opgestelde en goedgekeurde begroting.

VerkiezingenBestuur

In het bestuur worden herkozen: Jaap van Eenennaam (voorzitter a.i.); Ankie van den Berg (secretaris); Michel de Jong (penningmeester); Gerard Keet; Bas Neelis; Bert van Hooff; Gerard Poland en Jan van Laar.

Adviescollege

Voor het adviescollege heeft Jessica Nagtegaal af moeten zeggen waardoor de samenstelling nu als volgt wordt:

Kees de Haan; Loes Jansen en Annemarie Schouw.

Kascontrolecommissie

De kascontrolecommissie wordt ongewijzigd herkozen:

Peter Remijn; George Spoor en Annelies Groenland.

Werkgroep Pensioenen

Voor de werkgroep Pensioenen wordt een gewijzigde samenstelling voorgesteld. Deze wordt door de leden bekrachtigd:

Bas Neelis; Gerard Keet; Teun Horstman; Michel de Jong en George Spoor.

Rondvraag

Een lid vraagt hoe het nu met het generatiepact gaat. Erik Langeweg geeft hierop antwoord en zegt dat de aantallen waarop ze gerekend hadden nog steeds niet worden gehaald. Binnenkort maakt de werkgever bekend wat de financiële effecten van het generatiepact zijn.

Jaap van Eenennaam wijst op de volgende jaar weer te houden OR-verkiezingen en hij vraagt of er eventueel kandidaten in de zaal zitten? Helaas gaat een aantal mensen stoppen als OR-lid van de VHP.

Afsluiting

De voorzitter bedankt allen voor hun aanwezigheid, aandacht en inbreng en wenst iedereen wel thuis.

Margreet Korver

Officemanager





FINANCIEEL BEGROTING 2020

Voor u treft u de begroting voor 2020 welke naar de huidige kennis, inzichten en verwachtingen is opgesteld. Het is echter helaas een begroting met een zeker voorbehoud welke onder het onderdeel "Contributie" nader zal worden toegelicht. Reeds enige jaren hanteert de vereniging als uitgangspunt een nihil-benadering bij het samenstellen van de begroting, zo ook hieronder.

	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
Baten	€	€	€
Contributies	50.401	50.800	51.100
Kapitaalopbrengst	32	100	20
Werkgeversbijdrage	19.482	18.900	19.000
Activering verkiezingsfonds			
Totaal:	69.915	69.800	70.120
Lasten			
Kosten bestuurder	23.600	24.000	24.000
Contributie VCP	1.728	1.900	2.100
Secretariaat	35.665	37.000	39.650
Vergaderkosten	1.305	1.300	1.350
Portokosten	668	780	720
Staalkader	1.869	2.000	550
Reservering OR-verkiezingen	1.000	1.000	1.000
Afschrijving inventaris	418	160	0
PR-activiteiten	1.209	1.400	500
Bankkosten	247	260	250
Totaal:	67.709	69.800	70.120
Resultaat	2.206	0	0

Toelichting begroting 2020

Navolgend worden de onderdelen van de begroting nader toegelicht.

Baten

Aan de hand van het huidige ledenaantal is de te ontvangen contributie voor 2020 begroot en geïndexeerd op basis van de CPI van augustus 2019 (2,8%). Doordat de werkgeversbijdrage afhankelijk is van de (te) ontvangen contribu-

ties van onze *actieve* leden, beweegt deze bijdrage gelijkmatig mee.

De afgelopen paar jaren nemen de rente-vergoedingen op bankrekeningen steeds verder af. Inmiddels tenderend naar nihil, is de verwachte kapitaalopbrengst aanzienlijk naar beneden bijgesteld.

Lasten

In 2018 is contractueel een afspraak gemaakt met onze bestuurder voor het optimaal behartigen van de belangen van de VHP en het verrichten van de benodigde werkzaamheden ter vertegenwoordiging van de VHP. In het contract is voor de afgesproken prestaties een vaste vergoeding overeengekomen.

Voor 2020 wordt rekening gehouden met een lichte verhoging in de contributie verschuldigd aan de VCP, alsmede de vergaderkosten.

De secretariaatskosten zijn procentueel gelijk geïndexeerd aan de contributieontvangsten.

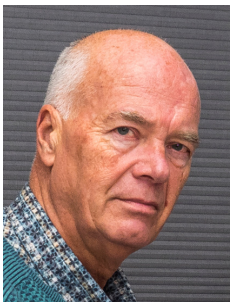
Conform het door postbedrijven consistent gevoerde beleid de verhoging van portokosten jaarlijks gematigd te verhogen, is met een gematigde verhoging in de begroting ook rekening gehouden.

Contributie

Vragen van de VHP omtrent de door het bedrijf - van de VHP afwijkend - gehanteerde berekeningsmethode voor het bepalen van de werkgeversbijdrage zijn op het moment van ter perse gaan van deze Staalkader helaas nog onbeantwoord. De hier gepresenteerde begroting voor 2020 is daarom opgesteld conform de naar de idee van de VHP bedoelde uitleg van de berekeningsmethode zoals neergelegd in de cao. Wij

vertrouwen erop dat wij in de Algemene Leden Vergadering van 14 november 2019 hierover meer duidelijkheid kunnen verschaffen, waarna het bestuur aan de leden zal voorleggen en verzoeken de begroting te accorderen, alsmede de jaarcontributie voor actieve leden met een *bruto* bedrag tussen de € 4,00 en € 8,00 te verhogen.

Michel de Jong
Penningmeester



TOEGELICHT STAALKADER VERNIEUWD

De scherpe waarnemers onder u zal het opgevallen zijn dat de Staalkader er anders lijkt uit te zien dan voorheen. Wel, diegenen hebben gelijk, er is iets veranderd. Waar we tot en met de vorige uitgave de opmaak nog lieten verzorgen door een bureau van de drukkerij, heeft het bestuur besloten om de opmaak met ingang van deze uitgave zelf te doen en deze kant-en-klaar aan te leveren bij een drukkerij. Als voorbereiding hierop, hebben we de vorige uitgave 'proefgedraaid' en het werk dubbel gedaan. Ik zeg 'we' maar dat is natuurlijk voor verreweg het grootste deel door Margreet Korver gedaan. Zij heeft zich verdiept in de beschikbare functies van Publisher en de basisopzet ge-

maakt, een compliment is zeer op zijn plaats!

Deze eerste opzet heeft Margreet flink wat uren gekost maar als die opzet eenmaal definitief is, is het een kwestie van knippen en plakken van de teksten van de verschillende bijdragers. We zijn in de nieuwe situatie flexibeler met de deadlines en eventuele wijzigingen in omvang van de teksten en wisselende bijdragen zijn eenvoudiger in te passen. Naast de genoemde voordelen, leidt de nieuwe aanpak ook nog tot een kostenbesparing.

Het in eigen beheer maken van de layout geeft ons de gelegenheid om enige aanpassingen te doen aan de opmaak,

zoals lettertype, kleur, eenheid van stijl. Een eenmaal gekozen 'huisstijl' wil je zolang mogelijk volhouden en niet steeds veranderen. Wat ons betreft geldt dat niet voor deze eerste uitgave. We stellen u graag in de gelegenheid om feedback te geven zodat we een volgende keer de definitieve huisstijl kunnen hanteren.

Heeft u nog ideeën over wat voor artikelen u graag in de Staalkader zou zien, laat dat dan weten want we zijn zeer geïnteresseerd.

Gerard Keet

WIJ ZIJN OP ZOEK NAAR NIEUWE LEDEN, WILT U ONS DAARBIJ HELPEN ?

Brengt u een nieuw lid aan dan ontvangt u van ons een bol.com cadeaukaart van € 25. Ook het nieuwe lid verwelkomen we met dit geschenk. Helpt u ons om hier een groot success van te maken?





OVER PENSIOENZAKEN

Ook deze keer weer een stuk van mijn hand over de ontwikkelingen op pensioengebied, met ook de actualiteit voor het pensioenfonds Hoogovens.

Financiële situatie pensioenfondsen

De vorige keer schreef ik over het dipje dat we eind 2018 hadden en het herstel dat daarop volgde. In de zomermaanden is de rente flink gedaald en dat heeft veel fondsen diep in het rood gedrukt. Ook bij SPH daalde de actuele dekkingsgraad en eind augustus kwamen we net boven de 100 uit. Inmiddels is er weer licht herstel opgetreden. Gelukkig is de situatie nog niet zo alarmerend als bij de grote fondsen waar kortingen onafwendbaar lijken te zijn (als de politiek niet ingrijpt).

Ook voor SPH is de beleidsdekkingsgraad per eind oktober van belang want deze bepaalt of er begin volgend jaar een stukje geïndexeerd mag worden. De drempelwaarde daarvoor is 110. De verwachting is dat de beleidsdekkingsgraad voor oktober rond die grens uitkomt dus mogelijk geen indexatie. Als er wél geïndexeerd wordt, zal het een klein beetje zijn.

Het nieuwe pensioencontract

In juni is in de 'polder' een akkoord gesloten over het nieuwe pensioencontract waarvoor nog heel veel uitgewerkt moet worden. Er waren ook afspraken gemaakt om kortingen te voorkomen voor fondsen met beleidsdekkingsgraad die onder de 104 maar boven de 100 zouden staan. De dalende rente in juli en augustus zorgt ervoor dat deze afspraak onvoldoende is om kortingen te voorkomen. Inmiddels is er politieke consensus om 'onnodige kortingen' te

voorkomen waarbij nog geen heldere definitie is van 'onnodig'.

Governance

In het bestuur van SPH zijn er geen ontwikkelingen, bij de Raad van Toezicht is de heer Akkermans toegetreden als lid.

ALM

Dit jaar doet SPH weer een ALM studie. Als voorlopige voortgang hebben we een aantal varianten van beleggingsmixen doorgerekend. Het doel was om te kijken of de risicohouding die we in 2015 vastgesteld hebben, ook nu nog klopt met de verwachtingen van alle betrokken partijen. De resultaten zijn besproken met het verantwoordingsorgaan en in het zogenoemde 'Achterbannenoverleg'.

De achterbannen (gepensioneerden, vakverenigingen en de werkgever) hebben ingestemd met de voorlopige conclusies. Dit betekent niet dat we nu de beleggingsmix hebben vastgesteld maar wel het risicoprofiel.

Het VHP-bestuur heeft de 'Werkgroep Pensioenen' gevraagd zich hierover te buigen en die heeft ingestemd met het handhaven van de huidige risicohouding.

De komende maanden zal er nog verder worden gerekend. Dan staan onder andere de premiesystematiek en ook de verdere invulling van het beleggingsbeleid op de agenda.

Bas Neelis

Bestuurslid Pensioenfonds Hoogovens namens de werknemers

COLOFON

SECRETARIAAT

Margreet Korver

Postbus 23

1960 AA Heemskerk

06 23497941

E-mail: info@vhptatasteel.eu

www.vhptatasteel.eu

BESTUUR

- Jaap van Eenennaam, voorzitter (a.i.)
- Ankie van den Berg, secretaris
- Michel de Jong, penningmeester
- Gerard Keet
- Bas Neelis
- Bert van Hooff
- Gerard Poland
- Jan van Laar
- Erik Langeweg, bestuurder

FOTOGRAFIE

Gerard Keet e.a.

CONTRIBUTIE IN 2019

Actieven € 42,50 per kwartaal
of € 158,50 per jaar*

Postactieven € 13,50 per kwartaal
of € 46,50 per jaar*

IBAN: NL69 INGB 0003 7375 46

* Als u ons machtigt voor een incasso ontvangt u per transactie een korting van € 2,50.

Opzegging van het lidmaatschap is mogelijk tegen het einde van elk kalenderkwartaal met inachtneming van een opzegtermijn van een maand. Dit dient schriftelijk te gebeuren bij het secretariaat van de VHP Tata Steel, Postbus 23, 1960 AA Heemskerk.