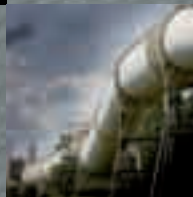
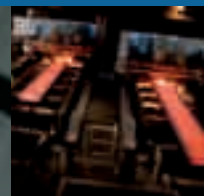
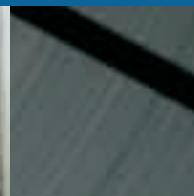
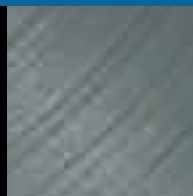
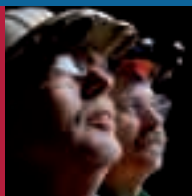


EEN JAAR MET
TOEKOMST
2006





Inhoud

Voorwoord: voor het eerst	5
Feiten en cijfers	12
- Aantal verzekerden over de afgelopen 10 jaar	12
- Leeftijdsopbouw van actieve deelnemers per 31 december 2006	12
- Leeftijdsopbouw van mannen en vrouwen met ouderdomspensioen per 31 december 2006	12
- Ontwikkeling aantal deelnemers en gepensioneerden in 2006	13
- Samenstelling beleggingsportefeuille	14
- Dekkingsgraad en beleggingsrendementen	14
- Balans en resultatenrekening van 2006	15

NIEUWE PENSIOEN-
REGLING ANTWOORD
OP TOENEMENDE
VERGRIJZING

6

PENSIOENFONDS IS
GEZOND

8

IN DE KEUKEN TIJDENS
HET KOKEN

10

VERGRIJZING EUROPA:
SITUATIE NEDERLAND
RELATIEF GUNSTIG

16

PENSIOENFONDS
HECHT AAN HELDERE
COMMUNICATIE

20

GEDRAGSCODE VOOR
ALLE BETROKKENEN
PENSIOENFONDS

22



Voor het eerst

Een pensioenfonds zorgt voor inkomen. Nu voor de gepensioneerden, later voor degenen die nu werken. We vinden het belangrijk om onze verzekerden te informeren over wat we doen. Over onze prestaties en over het gevoerde beleid. Dat doen we, in detail, in ons jaarverslag. Het vraagt van de lezer nogal wat financieel inzicht om zo'n lijvig document te kunnen doorgronden. Daarom brengen we nu een publieksjaarverslag uit. Voor het eerst! De belangrijkste feiten en cijfers zijn hierin bij elkaar gebracht. Zo toegankelijk mogelijk. Extra informatie is toegevoegd over de vergrijzing in Nederland. En wat die vergrijzing betekent voor pensioenfondsen. Hiermee krijgt u een nog beter beeld over de veranderingen die de overheid aanbrengt in ons pensioenstelsel. Veranderingen zoals het schrappen van het belastingvoordeel voor prepensioen en voor de VUT-regeling.

Deze ingrepen hebben er ook bij ons pensioenfonds toe geleid dat de pensioenregeling is aangepast. In de nieuwe pensioenregeling is de pensioenleeftijd verhoogd van 62 naar 65 jaar. Die regeling is op 1 januari 2006 ingegaan. Toch kunnen de deelnemers hun pensioen desgewenst nog steeds op 62-jarige leeftijd laten ingaan met een inkomensniveau dat vergelijkbaar is met dat van de oude regeling. Onze regeling is gebaseerd op het laatstverdiende loon. Dit in tegenstelling tot veel andere pensioenfondsen die werken met het gemiddeld verdiende loon.

Het pensioenfonds heeft een goed jaar achter de rug. De verhouding tussen onze bezittingen en onze verplichtingen vertoont een gezonde en stabiele ontwikkeling. Daardoor konden de pensioenrechten van onze deelnemers meegroeien met de algemene loonontwikkeling bij Corus in IJmuiden. Bovendien was er ruimte om de ingegane pensioenen en premievrije rechten volledig aan te passen aan de stijging van de consumentenprijzen. Kortom: we zijn financieel gezond en we zijn vast van plan om dat ook te blijven.

Beverwijk, mei 2007

Jacques van Exter, *voorzitter*

Rob Verhoef, *secretaris*

voorwoord

Nieuwe pensioenregeling antwoord op toenemende vergrijzing

PER 1 JANUARI 2006 IS HET PENSIOENREGLEMENT 2006 IN WERKING GETREDEN. DE VERANDERINGEN ZIJN VOORAL HET GEVOLG VAN NIEUWE WETGEVING. DE REGERING WIL DAT MEER MENSEN LANGER AAN HET WERK BLIJVEN. IN DE NIEUWE REGELING IS DE PENSIOENLEEFTIJD OPGETROKKEN VAN 62 NAAR 65 JAAR, MAAR BLIJFT HET NOG STEEDS MOGELIJK OM OP 62-JARIGE LEEFTIJD TE STOPPEN MET WERKEN, MET EEN PENSIOENINKOMEN DAT GELIJKWAARDIG IS AAN DAT VAN DE OUDE REGELING.



Dat de regering langer doorwerken stimuleert, heeft alles te maken met de vergrijzing (zie pagina 16). Steeds minder werkende mensen moeten de sociale voorzieningen opbrengen voor steeds meer ouderen. Per 1 januari 2006 is het belastingvoordeel voor prepensioen- en VUT-regelingen vervallen. De overheid wil namelijk ontmoedigen dat mensen voor hun 65ste met pensioen gaan.

De nieuwe regeling van ons pensioenfonds geldt voor alle werknemers die op 31 december 2005 deelnemer waren en geboren zijn na 1949, en voor alle werknemers die vanaf 1 januari 2006 in dienst treden. Voor de werknemers die op 31 december 2005 deelnemer waren en zijn geboren voor 1950 blijft het pensioenreglement 2002 van kracht.

De pensioenaanspraken uit het pensioenreglement 2002 zijn omgezet in aanspraken op basis van het reglement

2006. In maart 2006 zijn alle deelnemers op wie dit van toepassing was, geïnformeerd over de gevolgen voor hun persoonlijke situatie. Het pensioenfonds heeft hen ook gewezen op de mogelijkheid om niet met de omzetting van hun aanspraken in te stemmen. Van deze mogelijkheid heeft geen van de betrokken deelnemers gebruik gemaakt.

De opbouw van aanspraken voor deelnemers is, zowel in het nieuwe reglement als in het pensioenreglement 2002, met ingang van 1 januari 2006 voor een deel voorwaardelijk gemaakt. De loonsverhogingen in de CAO van Corus IJmuiden (CAO-verhogingen) tellen voortaan alleen mee voor de pensioenopbouw als er voldoende financiële middelen zijn.

Nieuwe Pensioenwet mikt op transparantie en zekerheid

Op 1 januari 2007 is de nieuwe Pensioenwet in werking getreden als opvolger van de Pensioen- en spaarfondsenwet. De Pensioenwet weerspiegelt het toenemend belang van transparantie van en communicatie over pensioenen. De wet bevat verder uitvoerige voorschriften voor de inrichting van het bestuur van pensioenfondsen en de organisatie van het interne toezicht en de verantwoording. Bovendien stelt de wet scherpere eisen aan de financiële positie van pensioenfondsen.

De komst van de nieuwe wet moet er toe leiden dat werknemers en gepensioneerden meer duidelijkheid krijgen over de hoogte van hun pensioen en over wat afgesproken is over de indexering ervan. Om dat te bewerkstelligen, stelt de wet scherpere eisen aan de communicatie op dit gebied.

Stichting Pensioenfonds Hoogovens ondervindt nauwelijks gevolgen van de nieuwe wettelijke voorschriften. De

huidige financiële draagkracht van het fonds voldoet ruimschoots aan de nieuwe normen. Ook op het gebied van de communicatie doet het pensioenfonds al wat de wet voorschrijft. Verderop in deze uitgave hebben wij deze activiteiten voor u op een rij gezet. In het afgelopen jaar zijn, met het oog op de komst van de nieuwe wet, de nodige voorbereidingen getroffen voor aanpassingen in de bestuursstructuur van het pensioenfonds. Deze krijgen in de loop van 2007 hun beslag.

PENSIOENAANSPRAKEN EN INGEGANE PENSIOENEN VERHOOGD

Het pensioenfonds heeft de ambitie om elk jaar de pensioenen aan te passen aan de inflatie, en de pensioenaanspraken te laten meegroeien met de CAO-verhogingen. Dat is ook nu gelukt.

Per 1 januari 2006 zijn de pensioen-uitkeringen en premievrije aanspraken met 1,6% verhoogd. Dit is overeenkomstig de stijging van de consumentenprijsindex (CPI) van het CBS, die de stijging van de kosten van levensonderhoud weergeeft. Bovendien kregen degenen die in 2004 en 2005 met een korting op de indexatie te maken hebben gehad, per 1 januari 2006 een extra verhoging om die achterstand weg te werken. Deze extra verhoging bedroeg, afhankelijk van het moment van pensioenering, maximaal 1,8%. Met deze extra verhoging is er bij ons pensioenfonds

geen sprake meer van een indexeringsachterstand. De ingegane pensioenen en premievrije aanspraken zijn vervolgens per 1 januari 2007 verhoogd met 0,88%, opnieuw gelijk aan de stijging van de consumentenprijsindex van het CBS.

De pensioenaanspraken van de deelnemers zijn overeenkomstig de CAO-verhogingen aangepast: met 1,75% per 1 februari 2006 en met 2% (met een minimum van € 808) per 1 oktober 2006. Deze verhogingen tellen dus volledig mee voor de pensioenopbouw.

Het pensioenfonds houdt geen specifieke reserves aan om toekomstige aanpassingen (ook wel indexering genoemd) te kunnen financieren. Deze aanpassingen zijn afhankelijk van de financiële situatie waarin het fonds zich op dat moment

bevindt; er is dus geen recht op aanpassing en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden.

PREMIEVRIJE AANSPRAKEN

Als werknemer van Corus in IJmuiden neemt u deel aan de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Hoogovens. Als 'deelnemer' betaalt u, samen met Corus, hiervoor een pensioenpremie. Bij de beëindiging van het dienstverband, komt aan dit deelnemerschap een einde. U houdt echter aanspraak op de opgebouwde pensioenrechten. Hiervoor is na uw vertrek geen premie meer verschuldigd. Vandaar het begrip 'premielvrije aanspraken'.

Pensioenfonds is gezond

HET PENSIOENFONDS WIL ALLE DEELNEMERS ZOVEEL MOGELIJK ZEKERHEID OP EEN GOED PENSIOEN BIEDEN WAARBIJ REKENING WORDT GEHOUDEN MET DE ONTWIKKELING VAN DE LONEN EN DE PRIJSINFLATIE. PENSIOENFONDS HOOGOVENS KIEST ER VOOR OM BINNEN BEPAALDE GRENZEN EEN ZO HOOG MOGELIJK BELEGGINGSRENDEMENT TE BEHALEN. DEZE GRENZEN WORDEN BEPAALD DOOR HET FINANCIËLE RISICO DAT HET FONDS ZICH KAN EN WIL VEROORLOVEN. DAARBIJ PAST EEN BIJZONDER FINANCIERINGSBELEID. DAT BELEID WERPT VRUCHTEN AF. HET PENSIOENFONDS IS GEZOND.



Het financieringsbeleid kent twee sporen. Enerzijds wordt belegd in een portefeuille die is gericht op het behalen van beleggingsopbrengsten die gelijk zijn aan de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen, inclusief prijsinflatie. Beleggingsrisico's gaat het pensioenfonds met deze portefeuille zoveel mogelijk uit de weg. Anderzijds belegt het pensioenfonds in beleggingscategorieën met een hoger risico waar tegenover een hogere verwachte opbrengst staat zoals aandelen. Dat geld gebruikt het pensioenfonds onder meer voor het betaalbaar houden van de premies. Ook de toenemende levensverwachting kan voor hogere kosten zorgen: mensen ontvangen langer pensioen. Bovendien is dit geld nodig indien de jaarlijkse verhoging van de pensioenaanspraken duurder uitpakt dan is aangenomen.

Met deze twee manieren van beleggen verdiende het

fonds in totaal € 226 miljoen. De doelstelling van € 90 miljoen werd daarmee ruimschoots overtroffen. Dit was ook wel nodig omdat de verhoging van de lonen van de werknemers met 3,75% (met een minimum van € 808) hoger was dan de toename waarmee het pensioenfonds rekening had gehouden.

Het financieringsbeleid heeft er toe geleid dat het risico dat het pensioenfonds zijn pensioenverplichtingen niet kan nakomen, sterk is verminderd. Dat zorgt voor stabiliteit en zekerheid. En dat is precies wat het pensioenfonds nastreeft.

Solide dekkingsgraad

Het belangrijkste gegeven om de gezondheid van het pensioenfonds in beeld te brengen is de dekkingsgraad: de

verhouding tussen bezittingen en pensioenverplichtingen. Die kun je op twee manieren berekenen. De zogenoemde nominale dekkingsgraad is het meest bekend en komt eind 2006 uit op 139,1%. Dit is ruim boven de wettelijke norm van 113% die geldt voor Pensioenfonds Hoogovens. Voor de nominale dekkingsgraad wordt bij het berekenen van de pensioenverplichtingen echter geen rekening gehouden met mogelijke toekomstige aanpassingen van de pensioenaanspraken en pensioenen aan de inflatie. In de reële dekkingsgraad wordt dat element juist wél meegenomen. De reële dekkingsgraad geeft dus een veel beter beeld van de financiële gezondheid van het pensioenfonds en van de mogelijkheid tot het aanpassen van de pensioenaanspraken en pensioenen aan de loon- en prijsinflatie. Deze dekkingsgraad is bij het pensioenfonds gestegen van 102,9% eind 2005 tot 104,2% aan het eind van 2006.

BELEGGINGEN IN 2006: GROEI HOUDT AAN

De krachtige economische groei van de laatste jaren hield in 2006 aan.

Amerika, Azië en Europa hebben daar alle drie aan bijgedragen. Op de financiële markten stegen de koersen op de aandelenmarkten. Een correctie in het midden van het jaar werd gevolgd door een krachtig herstel in de tweede helft van 2006.

Prof. dr. Theo Nijman, hoogleraar beleggingstheorie aan de Universiteit van Tilburg, is lid van de Beleggings-

adviescommissie van Pensioenfonds Hoogovens. Hij verwacht dat de aandelenmarkt ook de komende jaren kansen zal bieden.

‘De strategie van het pensioenfonds is het afdekken van de volledige verplichtingen, en het zoveel mogelijk veiligstellen van de indexering. Die strategie is ook in 2006 succesvol gebleken. Ik zie onveranderd mogelijkheden op de aandelenmarkt. Er kan een tijdelijke dip optreden, zoals dat ook in 2006 gebeur-

de, maar de markt herstelde zich snel en ook op iets langere termijn blijven de vooruitzichten voor aandelen positief. Dat heeft te maken met het feit dat er nog voldoende groeimogelijkheden in de wereldeconomie zitten. Voor Pensioenfonds Hoogovens, in zijn specifieke situatie, is het zaak om op een goede manier te blijven beleggen, met beheerste risico's en een gecontroleerde gemengde portefeuille met verschillende beleggingsvormen.’



In de keuken tijdens het koken

METEEN MEEBESLISSEN IN DE RAAD VAN BEHEER OF ACHTERAF HET BELEID BEOORDELEN IN DE DEELNEMERSRAAD: DIE KEUZE HEBBEN GEPENSIONEERDEN ALS HET GAAT OM DE MEDEZEGGENSCHAP. VOOR DE GEPENSIONEERDEN VAN PENSIOENFONDS HOOGOVS, TERUGBLIKKEND OP 2006, IS DIE KEUZE NIET MOEILIJK: 'WE WILLEN IN DE KEUKEN ZIJN ALS ER GEKOOKT WORDT EN NIET ALLEEN ACHTERAF PROEVEN OF HET SMAAKT.' IN DE RAAD VAN BEHEER WORDEN DE GEPENSIONEERDEN VERTEGENWOORDIGD DOOR THEO WORTMAN, HENK KERSSENS EN ALBERT KRAMER.



Theo Wortman, benoemd op voordracht van de Vereniging van Oud-Hoogovensmedewerkers: 'Directe invloed is in mijn ogen veel beter dan achteraf adviseren of een besluit van de Raad van Beheer goed of slecht is. Op dat moment is zo'n besluit al genomen en terugdraaien is dan erg lastig.'

Albert Kramer, lid van de Raad van Beheer op voordracht van de gezamenlijke vakverenigingen in de Centrale Ondernemingsraad, is het volledig met Theo Wortman eens en voegt er nog een argument aan toe: 'Met een deelnemersraad verloopt de besluitvorming over een groot aantal schijven. Wij zitten nu aan één tafel, met de rest van de Raad van Beheer. Met elkaar kunnen we sneller en adequater beslissen. Je zit er met je neus bovenop en je betrokkenheid is daardoor ook groter.'

Theo Wortman is ervan overtuigd dat de gepensioneerden in de Raad van Beheer een aantal besluiten hebben kunnen beïnvloeden. 'Daar zeg ik wel meteen bij dat je in het bestuur zit om alle belangen te behartigen, en dus niet alleen die van de gepensioneerden. Het is een gezamenlijke prestatie, het is niet direct aanwijsbaar wat je rol is geweest in de besluitvorming over een bepaald onderwerp. Een voorbeeld: je kunt het moeilijk zelf claimen, maar met name de spelregels rond de toekenning van indexering zijn de laatste jaren sterk verbeterd. Dat is voor gepensioneerden uiteraard erg belangrijk. Ik leg achteraf uit waarom bepaalde besluiten zijn genomen. De ene keer is dat wat lastiger dan de andere, maar het is me altijd gelukt en ik hoor geen klachten van mijn achterban. Je moet het zo zien: we nemen besluiten die óók in het belang van de gepensioneerden zijn, niet alléén in hun belang. Als we een deelnemersraad zouden hebben, dan zou dat wel pure belangenbehartiging zijn.'

Geen rare besluiten

Voor Albert Kramer is het beeld vergelijkbaar: 'Ik zit erin namens de vakbonden, maar ik heb met mijn achterban nooit problemen over de besluiten die we nemen. Als Raad van Beheer neem je natuurlijk ook geen rare besluiten. Ik weet goed wat voor de bonden de belangrijke items zijn. In

SAMENSTELLING RAAD VAN BEHEER

De Stichting Pensioenfonds Hoogovens wordt bestuurd door een Raad van Beheer met minimaal twaalf en maximaal vijftien leden. Negen (werknemers)leden zijn benoemd door de Centrale Ondernemingsraad Nederland van Corus en minimaal drie en ten hoogste zes (werkgevers)leden door de Directie van Corus Nederland. Drie werknemersleden zijn gepensioneerd van het fonds. Twee van hen, Theo Wortman en Henk Kerssens zijn benoemd op voordracht van de Vereniging van Oud-Hoogovens-

medewerkers. Albert Kramer is benoemd op voordracht van de gezamenlijke vakverenigingen in de Centrale Ondernemingsraad.

In de nieuwe Pensioenwet is vastgelegd dat een pensioenfonds (vanaf een bepaalde omvang) de gepensioneerden de keuze moet geven tussen instelling van een deelnemersraad of rechtstreekse vertegenwoordiging in het bestuur. De nieuwe bepalingen liggen in het verlengde van het tweede Convenant Medezeggenschap dat de Stichting van

de Arbeid en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties in 2003 hebben gesloten. De gepensioneerden van Pensioenfonds Hoogovens kiezen voor rechtstreekse vertegenwoordiging.

Overeenkomstig de principes voor goed pensioenfondsbestuur en het medezeggenschapsconvenant, die ook een plaats hebben gekregen in de nieuwe Pensioenwet, krijgen de gepensioneerden met een extra vertegenwoordiger in de Raad van Beheer een sterkere positie.



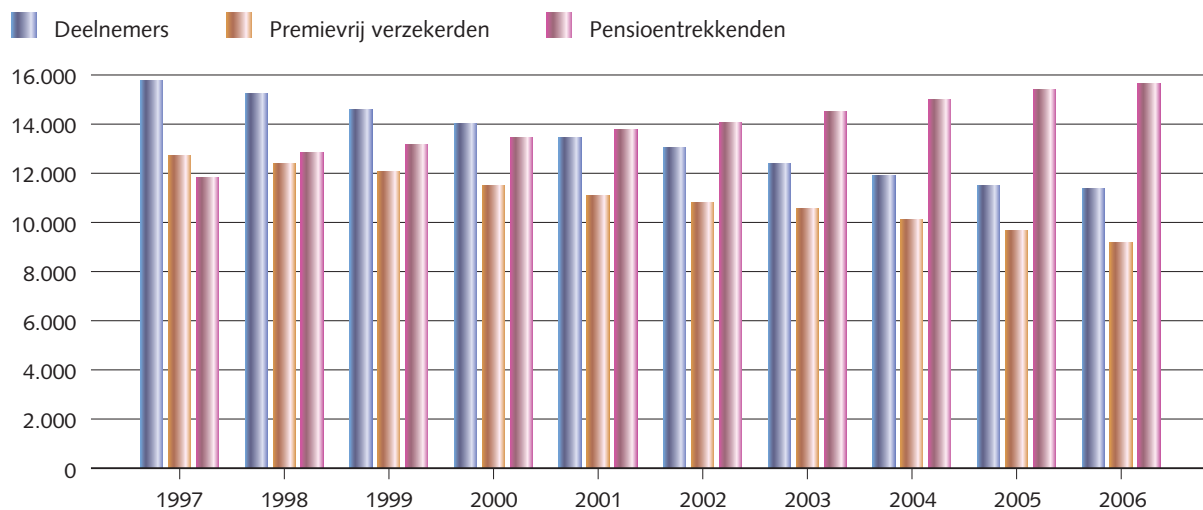
Albert Kramer (l) en Theo Wortman

de CAO zijn pensioenafspraken gemaakt, daarover is onderhandeld. In de Raad van Beheer gaan we na hoe we dat het beste kunnen uitvoeren, hoe we kunnen zorgen dat de afgesproken centen binnenkomen. Voor gepensioneerden is het belangrijk dat er geen gekke dingen gebeuren met het gereserveerde vermogen en dat de dekkingsgraad voldoende is. Maar ook dat is een aandachtspunt voor de totale Raad van Beheer. Kijk, als iets een goed idee is, maakt het niet uit wie het bedacht heeft. Als gepensioneerden

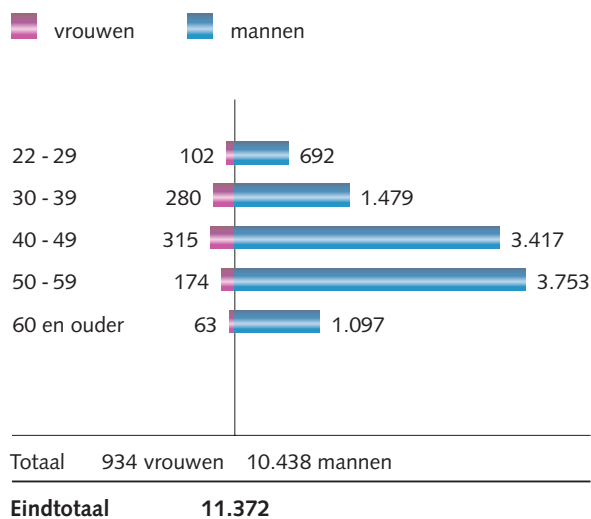
draaien we ook mee in commissies, waarin we besluiten voorbereiden en nadenken over toekomstig beleid.'

En Theo Wortman, tot slot: 'Ik ben positief over de Raad van Beheer. De kracht ervan is dat de leden goed naar elkaar luisteren en allemaal openstaan voor steekhoudende argumenten, van wie die ook komen. Dat vraagt wel een behoorlijke deskundigheid van alle leden, je kunt alleen goed meedoen wanneer je je echt in de materie verdiept.'

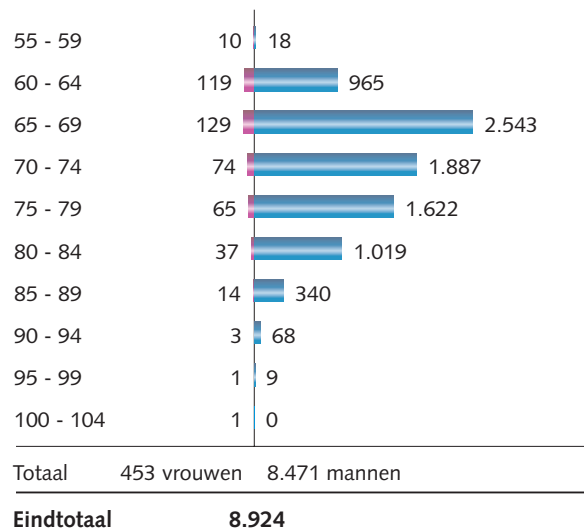
Aantal verzekerden over de afgelopen 10 jaar



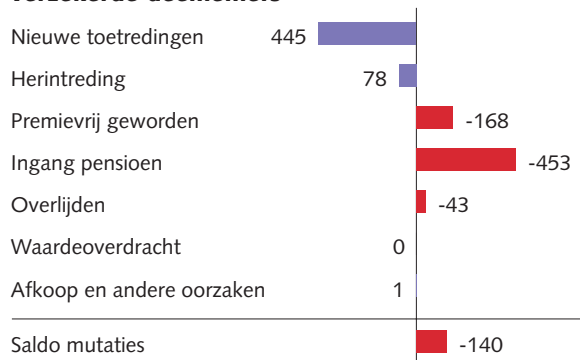
Leeftijdsofbouw van actieve deelnemers per 31 december 2006



Leeftijdsofbouw van mannen en vrouwen met een ouderdomspensioen per 31 december 2006



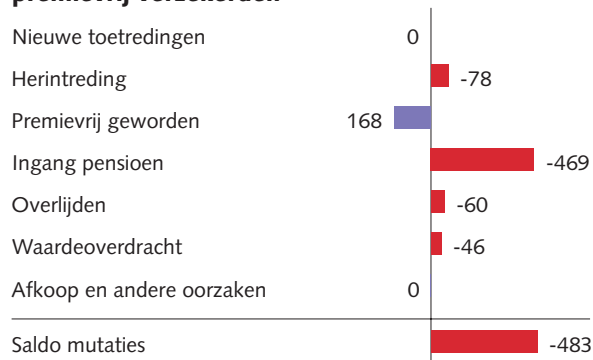
Ontwikkeling aantal verzekerde deelnemers



Stand einde boekjaar



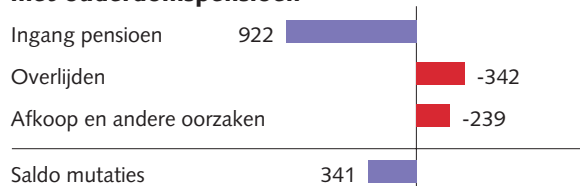
Ontwikkeling aantal premievrij verzekerden



Stand einde boekjaar



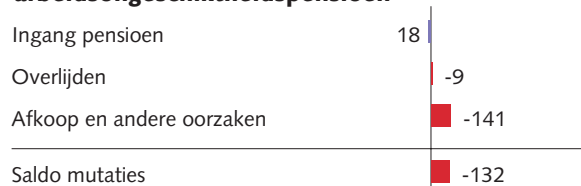
Ontwikkeling aantal mensen met ouderdomspensioen



Stand einde boekjaar



Ontwikkeling aantal mensen met arbeidsongeschiktheidspensioen



Stand einde boekjaar



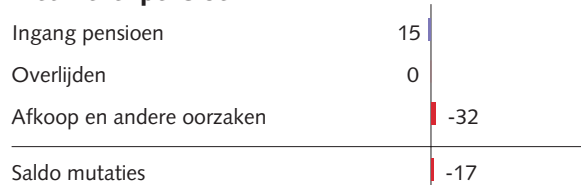
Ontwikkeling aantal mensen met nabestaandenpensioen



Stand einde boekjaar



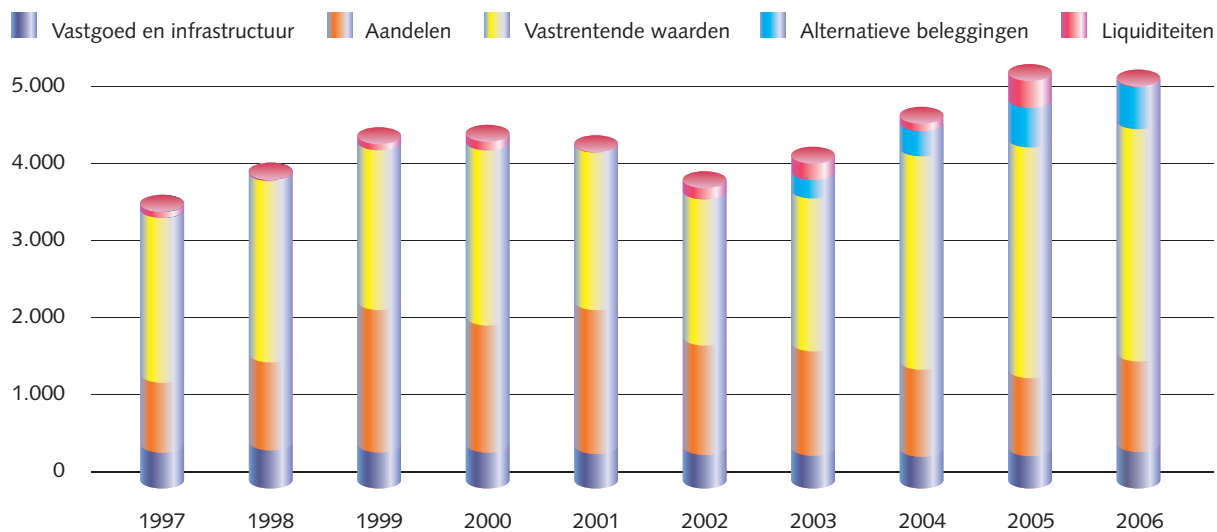
Ontwikkeling aantal mensen met wezenpensioen



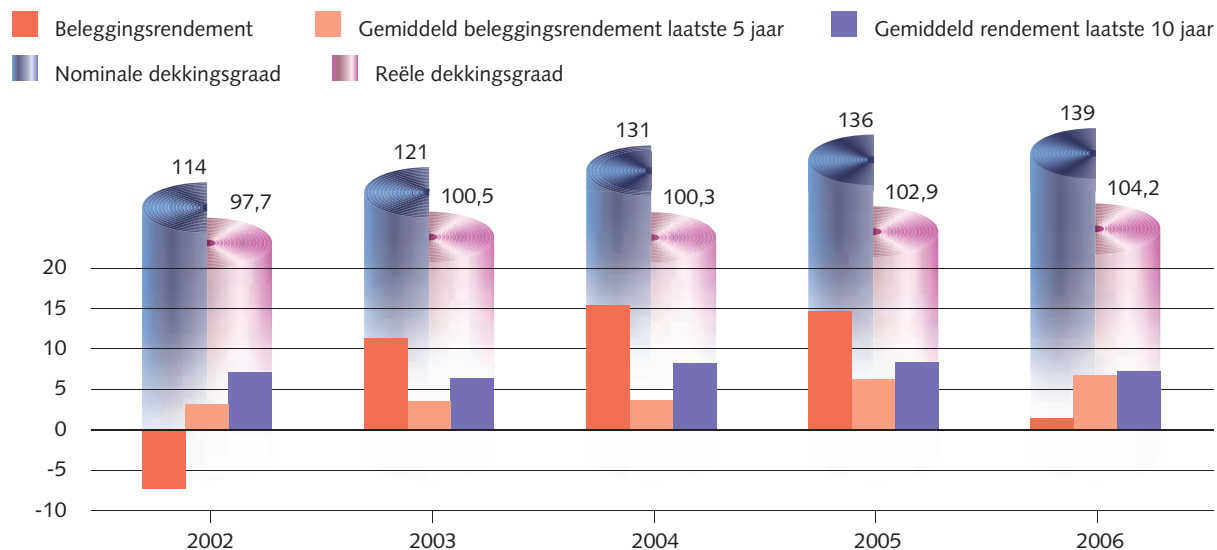
Stand einde boekjaar



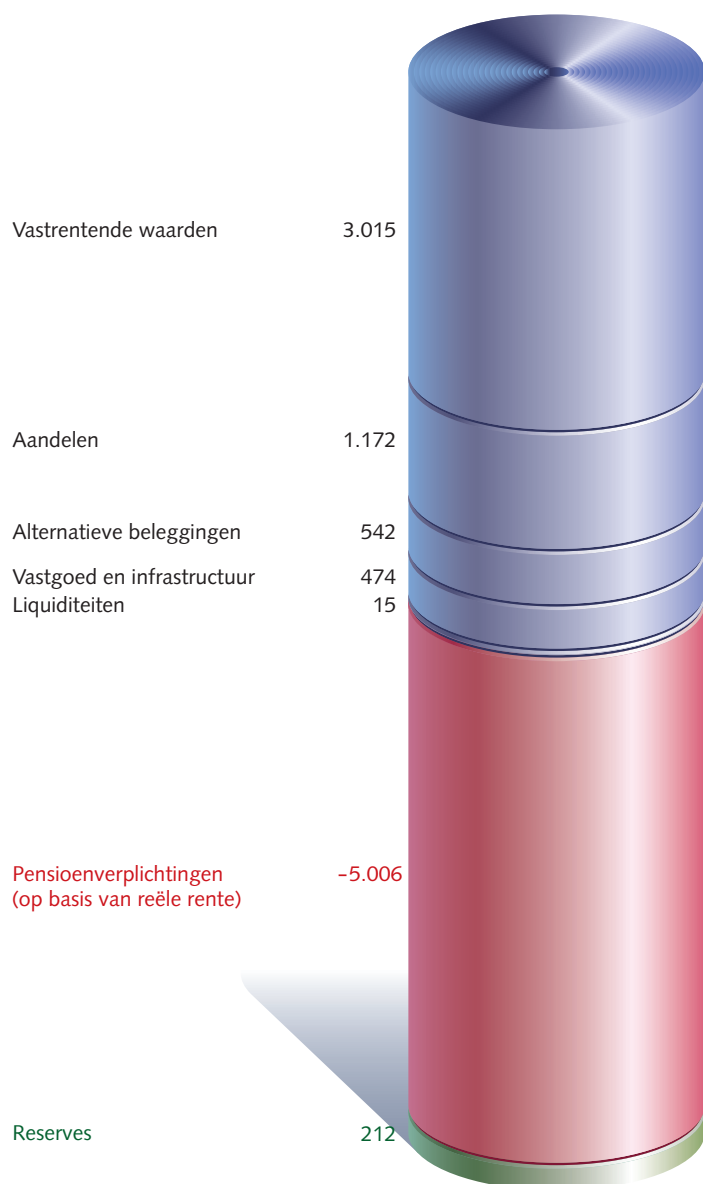
Samenstelling beleggingsportefeuille, in miljoen euro



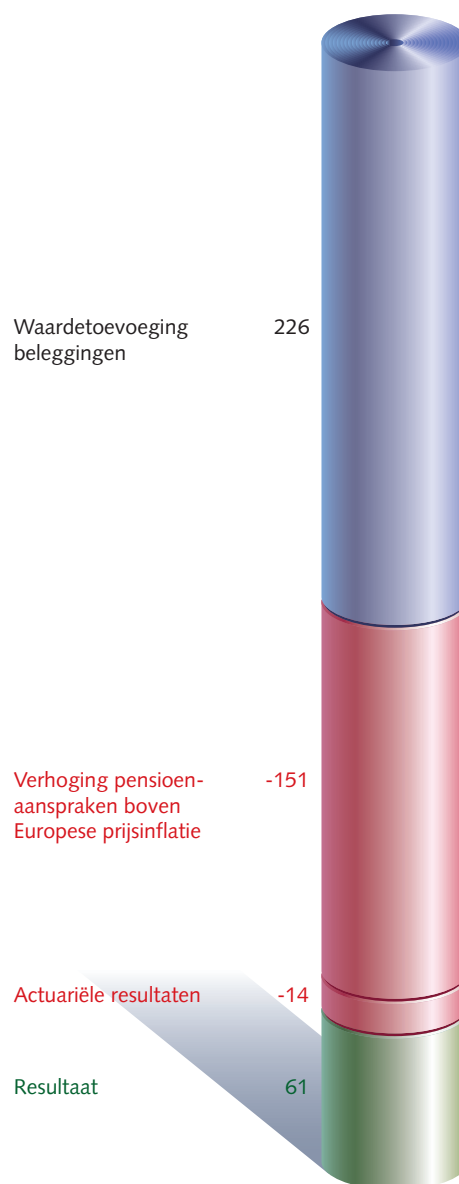
Dekkingsgraad en beleggingsrendementen, in procenten



BALANS 2006, in miljoen euro



RESULTATENREKENING 2006, in miljoen euro



Vergrijzing Europa: situatie Nederland relatief gunstig

HET CBS HANTEERT ALS MAATSTAF VOOR DE VERGRIJZING DE ZOGEHETEN 'GRIJZE DRUK'. DIT GETAL GEEFT AAN HOEVEEL 65-PLUSERS ER ZIJN OP ELKE 100 POTENTIËLE ARBEIDSKRACHTEN. VIJFTIG JAAR GELEDEN WAREN DIT ER NOG MAAR 14. IN 2004 STOND DE TELLER OP 22 EN DE VERWACHTING IS DAT DIT AANTAL OP DE TOP VAN DE VERGRIJZING OPLOOPT TOT ROND DE VEERTIG. OMDAT DE LATERE GENERATIES GEMIDDELD MINDER KINDEREN KREGEN, ZAL DE 'GRIJZE DRUK' NA 2040 MINDER STERK AFNEMEN DAN ZIJ GESTEGEN IS.



Vergrijzing is uiteraard geen typisch Nederlands probleem; het speelt in heel Europa. Eigenlijk komt Nederland er nog relatief goed vanaf. Na 2030 neemt de vergrijzing in Nederland nauwelijks meer toe, terwijl de ontwikkeling zich in veel andere Europese landen voortzet. Met name in Spanje bereikt de vergrijzing in 2050 een uitzonderlijk hoge waarde. In dat jaar is de 'grijze druk' maar liefst 65: er zijn dan twee 65-plussers op drie mensen tussen 15 tot 65 jaar.

Vergrijzing heeft twee oorzaken:

- De generatie 'babyboomers' (geboren in de eerste vijftien jaar na de Tweede Wereldoorlog) bereikt de komende periode de 65-jarige leeftijd. Na de generatie babyboomers is het geboortecijfer in Nederland teruggelopen.
- De levensverwachting is toegenomen: mensen worden steeds ouder.

Lees verder op pagina 19



NEDERLANDSE PENSIOENSTELSEL GOED BESTAND TEGEN VERGRIJZING

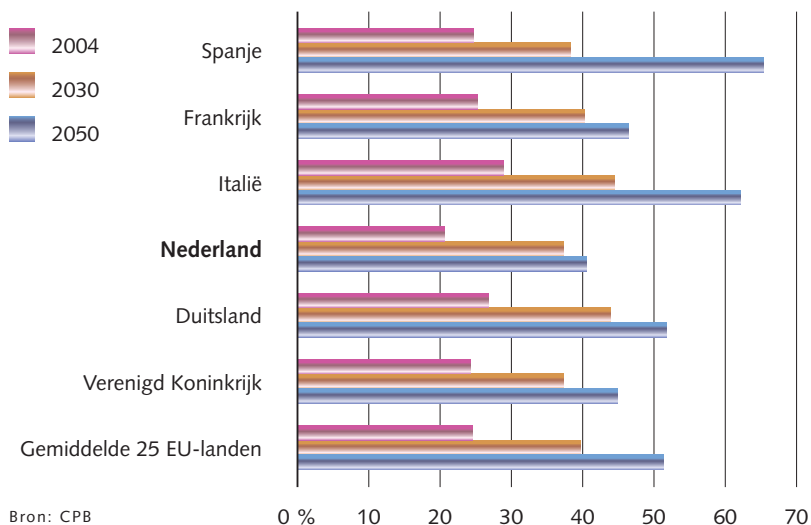
Of vergrijzing leidt tot problemen voor pensioenen, hangt af van de manier waarop het pensioenstelsel is opgebouwd. Het Nederlandse stelsel is door een combinatie van omslagstelsel en kapitaaldekking relatief goed bestand tegen vergrijzing en heeft drie pijlers:

- De AOW wordt gefinancierd via het omslagstelsel: deze pensioenen worden betaald uit de lopende premieontvangsten. Er wordt geen pensioenvermogen opgebouwd. Als de bevolking vergrijst, verandert de verhouding tussen gepensioneerden en werkenden. Werkenden moeten meer gepensioneerden onderhouden, dus de premie stijgt.
- De collectieve pensioenen (zoals die van pensioenfondsen Hoogovens) zijn gebaseerd op kapitaaldekking. Dit houdt in dat er geld opzij wordt gelegd voor later. Werknemers en hun werkgever betalen zelf pensioenpremie. Een pensioenfonds stelt zich ten doel om via beleggingen extra geld te verdienen om later de pensioenverplichtingen na te komen. Een systeem van kapitaaldekking is daarmee gevoelig voor schommelingen op de financiële markten.
- De aanvullende pensioenen die mensen daarnaast individueel regelen zijn over het algemeen ook gebaseerd op kapitaaldekking (premies gecombineerd met beleggingen).

In een aantal andere Europese landen is een veel groter deel van de pensioenvoorzieningen gebaseerd op het omslagstelsel. Deze landen kampen dus ook met grotere problemen bij de toekomstige financiering van hun pensioenen.

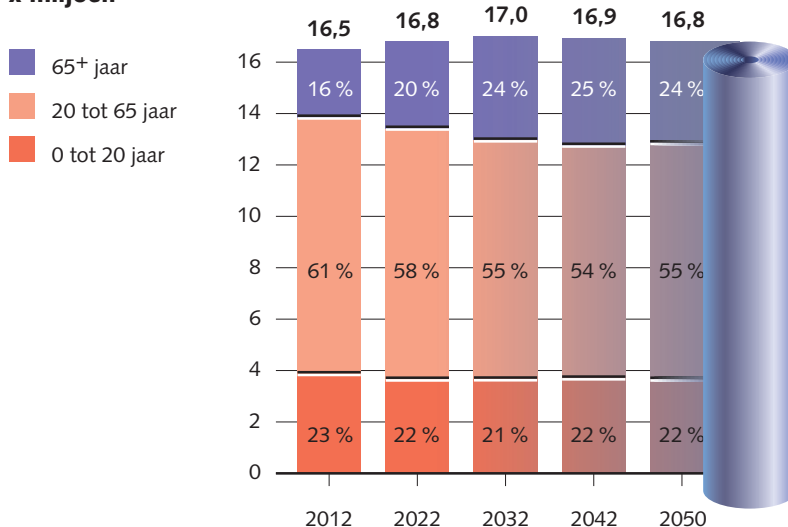
Grijze druk in Europa

% 65-plussers t.o.v. de groep 15- tot 65-jarigen



Bron: CPB

Bevolkingsomvang x miljoen





Vervolg van pagina 16

Voor een pensioenfonds betekent dat: meer mensen die bovendien langer een pensioen ontvangen.

Meer gepensioneerden dan deelnemers

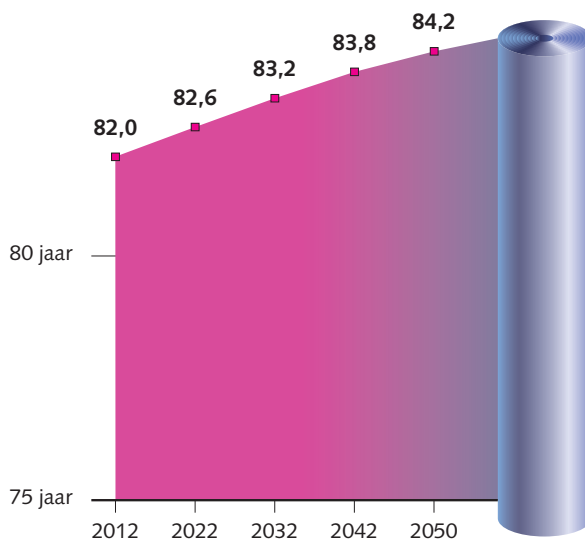
Pensioenfonds Hoogovens is, vergeleken met andere pensioenfondsen, een 'rijp' pensioenfonds. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de verhouding tussen deelnemers en gepensioneerden. In 1996 was het aantal deelnemers nog ruim drieduizend groter dan het aantal gepensioneerden. Inmiddels is die verhouding volledig gekanteld. Tegenover 11.372 deelnemers stonden in 2006 15.643 gepensioneerden.

Vergelijk Corus bijvoorbeeld met een IT-bedrijf dat nog maar een paar jaar bestaat en waar het overgrote deel van de werknemers jonger is dan dertig jaar. Het duurt bij die onderneming nog meer dan dertig jaar voordat de eerste werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Een dergelijk bedrijf kan het zich permitteren om bij beleggingen wat meer risico's te nemen. Zit er eens een slecht jaar tussen, dan is er nog tijd genoeg om dat weer goed te maken.

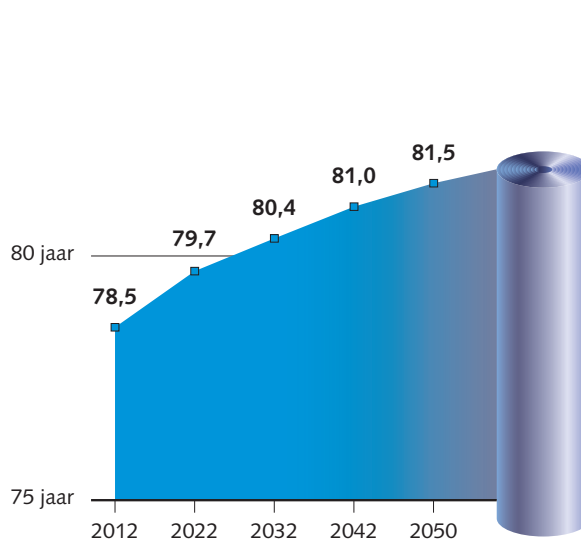
Bij Pensioenfonds Hoogovens is het beeld heel anders: er gaan elk jaar honderden deelnemers met pensioen en dan moet je anders met risico's omgaan.

Levensverwachting bij geboorte

vrouwen



mannen



Pensioenfonds hecht aan heldere communicatie

DEELNEMERS EN GEPENSIONEERDEN, SAMEN DE KLANTEN VAN HET PENSIOENFONDS, HEBBEN RECHT OP GOEDE INFORMATIE. ALS ZE VRAGEN HEBBEN, MOETEN ZE KUNNEN REKENEN OP EEN SNEL EN DUIDELIJK ANTWOORD. HELDERE COMMUNICATIE WAS OOK IN 2006 VAN GROOT BELANG VOOR PENSIOENFONDS HOOGOVS.



Het pensioenfonds informeert zijn deelnemers en gepensioneerden actief over hun pensioenrechten en over ontwikkelingen bij het pensioenfonds. Dat gebeurt op verschillende manieren en op verschillende momenten.

Onmisbare hoeksteen voor het informeren van klanten en het beantwoorden van allerlei vragen is de informatiebalie van het pensioenfonds. Deelnemers en gepensioneerden kunnen bovendien gebruik maken van de telefonische helpdesk. Het telefoonnummer is (0251) 491602.

Persoonlijk gesprek

Het belang dat het pensioenfonds hecht aan persoonlijk communicatie komt ook naar voren in het individuele pensioengesprek waarvoor iedere deelnemer een half jaar voor de pensioendatum door het pensioenfonds wordt uitgenodigd. Het persoonlijk gesprek wordt voorafgegaan door een uitgebreid schriftelijk informatiepakket, onder meer over de verschillende keuzes die iemand bij het naderen van de pensioenleeftijd kan maken. Voorbeeld is de

mogelijkheid om een deel van het ouderdomspensioen om te zetten in een recht op partnerpensioen. Maar het is ook mogelijk om het pensioen de eerste paar jaar wat hoger te laten zijn, omdat iemand dan nog hogere lasten heeft. Daarna zakt het pensioen weer wat terug. Tijdens het persoonlijk gesprek bespreken deelnemer en pensioenfonds met elkaar de keuzes die bij pensionering kunnen of moeten worden gemaakt.

Het pensioenfonds werkt ook mee aan de introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers van Corus en geeft op verzoek voorlichting aan afdelingen van Corus in IJmuiden. Van deze mogelijkheid wordt veel gebruik gemaakt.

Jaarlijks pensioenoverzicht

De deelnemers van het pensioenfonds ontvangen jaarlijks een pensioenoverzicht, toegesneden op hun individuele situatie. Daarin geeft het pensioenfonds onder meer informatie over de pensioenaangroei. De premievrij verzekeren ontvangen eens in de vijf jaar een opgave van hun pensioenaanspraken bij het pensioenfonds. De gepensioneerden worden schriftelijk geïnformeerd over de indexering van hun pensioen.

In de praktijk blijkt dat de pensioenoverzichten van de pensioenfondsen sterk van elkaar afwijken. Daardoor is het

voor degenen die meerdere werkgevers hebben gehad vaak ingewikkeld om deze overzichten met elkaar te vergelijken en de uitkomsten op te tellen. Om dit probleem op te lossen heeft de pensioenbranche gewerkt aan een standaard-pensioenoverzicht. De opbouw hiervan is straks overal gelijk. De overheid heeft de pensioenfondsen verplicht om dit 'Uniform Pensioenoverzicht' met ingang van 1 januari 2008 jaarlijks te verstrekken.

Actuele website

Een andere permanent beschikbare bron van informatie is de website van het pensioenfonds (www.pfhoogovens.nl). Er is grote zorg besteed aan een overzichtelijke en toegankelijke inrichting van de website, zodat elke bezoeker snel vindt wat hij of zij zoekt. De website wordt voortdurend actueel gehouden. De verschillende brochures, het pensioenreglement, de statuten en het jaarverslag kunnen via de website worden gedownload.

Tweemaal per jaar ontvangen de deelnemers en de gepensioneerden Pensioen Info, een magazine met informatie over de gang van zaken bij het fonds en over actuele pensioenonderwerpen. Het pensioenfonds beschikt daarnaast over brochures voor alle belangrijke pensioenbepalende gebeurtenissen.



Jacques van Exter



Hans Blok

NIEUWE GEZICHTEN IN RAAD VAN BEHEER

De Raad van Beheer nam in april 2006 afscheid van Simon de Ruijter, die sinds 2004 werkgeverslid van deze Raad was. Hij vervulde dezelfde functie eerder van 1984 tot en met 1992. De directie van Corus Nederland heeft Jacques van Exter per 1 mei 2006 als zijn opvolger benoemd. Per 1 januari 2007 benoemde de directie van Corus Nederland hem tot voorzitter van de Raad van Beheer. Eind 2006 werd afscheid genomen van Hans Beyer en Wouter Roubos, respectievelijk voorzitter en secretaris van de Raad van Beheer. Beiden beëindigden hun lidmaatschap per 1 januari 2007. Hans Beyer vervulde het voorzitterschap de afgelopen drie jaar. Wouter Roubos was maar liefst achttien jaar lid van de werknemersdelegatie in het bestuur. Hans Blok volgde hem op als lid van de Raad van Beheer. Als gevolg van de veranderingen in het bestuur besloot de Raad van Beheer Rob Verhoef te benoemen tot secretaris van de Raad van Beheer en Hans Blok tot plaatsvervangend secretaris.



Gedragscode voor alle betrokkenen pensioenfonds

ZOWEL DE VERPLICHTINGEN ALS DE BEZITTINGEN VAN PENSIOENFONDS HOOGOVS LOPEN IN DE MILJARDEN EURO'S. GEEN WONDER DAT HET PENSIOENFONDS ZICHZELF STRENGE REGELS OPLEGT OM OP EEN VERANTWOORDE MANIER MET AL DAT GELD OM TE GAAN.



Voor alle personen die aan Stichting Pensioenfonds Hoogovens verbonden zijn, geldt een gedragscode, gebaseerd op de modelgedragscode van de pensioenbranche. De code regelt allerlei zaken, zoals de vertrouwelijkheid van informatie, belangenconflicten, koersgevoelige informatie, het accepteren van geschenken en het bekleden van nevenfuncties. De accountant van het pensioenfonds treedt op als compliance officer van het pensioenfonds en houdt in de gaten of iedereen zich aan de code houdt.

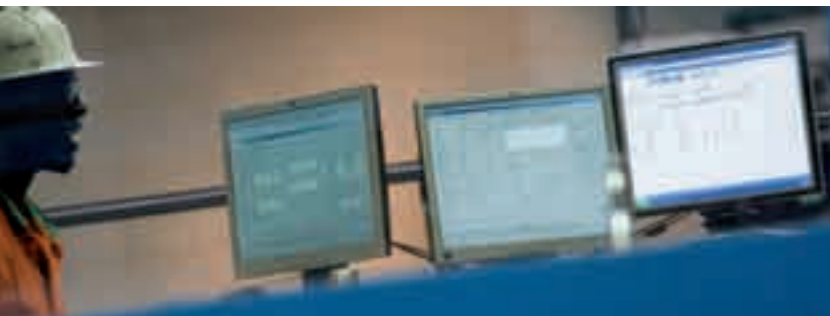
Corporate governance

De term 'corporate governance' duidt op het goed, efficiënt en verantwoord leiden van een onderneming, oftewel een deugdelijk bestuur. Het corporate governance-beleid van Pensioenfonds Hoogovens is in de eerste plaats gericht op het voldoende en duurzaam waarborgen van de belangen van het pensioenfonds als belegger.

Stichting Pensioenfonds Hoogovens besteedt het aandelenbeheer al enkele jaren uit aan externe managers. Voor het grootste deel van het extern beheerde aandelenvermogen van het pensioenfonds voeren de betreffende managers, waar mogelijk, een actief corporate governance-beleid uit.

Solide beleggen

De belangrijkste maatschappelijke doelstelling van het pensioenfonds is het duurzaam nakomen van de pensioenafspraken. Het is noodzakelijk om het pensioenvermogen zodanig te beheren, dat de benodigde financiële middelen beschikbaar komen om deze ambitie te realiseren. Voorwaarde is wel dat het gaat om solide beleggingen, die passen in het risico- en rendementsprofiel van onze beleggingsportefeuille. Het pensioenfonds ziet het als zijn taak om dit vermogensbeheer op maatschappelijk verantwoorde wijze uit te (laten) oefenen.







POSTBUS 10000, 1970 CA IJMUIDEN, TELEFOON (0251) 49 16 02, FAX (0251) 47 10 81, E-MAIL PENSIOENFONDS@PFHOOGOVS.NL, INTERNET WWW.PFHOOGOVS.NL

Colofon

Productie en realisatie	vMtB Communicatie, Driehuis
Vormgeving	M.Art, Haarlem
Fotografie	Chris Hoefsmit, Haarlem
Grafieken	Rik van Schagen, Steamwork Graphics, Schiedam
Drukwerk	VanKetel Graphics, Schagen

Dit publieksjaarverslag bevat een selectie van de informatie die is opgenomen in het integrale jaarverslag 2006 van Stichting Pensioenfonds Hoogovens. Belangstellenden kunnen dit integrale verslag downloaden op de website van het pensioenfonds (www.pfhoogovens.nl) of een gedrukte versie aanvragen bij het secretariaat van het pensioenfonds. Het telefoonnummer is (0251) 49 10 83.