

VOLLE KRACHT VOORUIT

Sociaal Jaarverslag Koninklijke Wagenborg

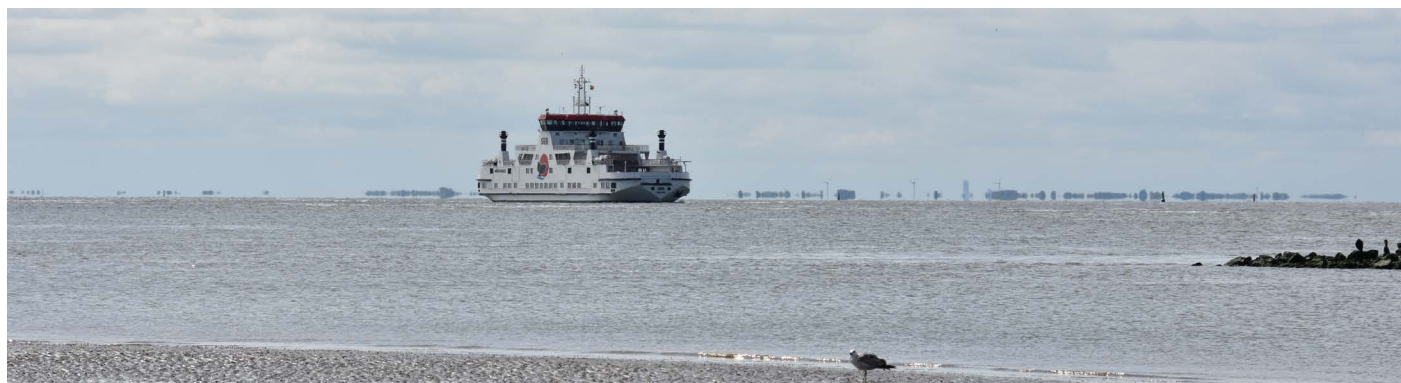


2019

Inhoudsopgave

Sociaal Jaarverslag 2019 Koninklijke Wagenborg

VOORWOORD	3	OOG VOOR GEZONDHEID	13
OVER KONINKLIJKE WAGENBORG	4	Facts & Figures	
Familiebedrijf		Grip op verzuim	
De Wagenborg Way of Working		Veilig werken	
SOCIAAL BELEID	5	Ondernemingsraad	
ONZE MENSEN	6	In de praktijk	
Facts & Figures		PENSIOEN	16
Strategische personeelsplanning		Spannende tijden	
Arbeidsmarktcommunicatie		Principeakkoord	
Diversiteit		In de praktijk	
In de praktijk		BIJLAGE	18
RUIMTE VOOR ONTWIKKELING	10	Ken- & Stuurgetallen	
Facts & Figures			
Persoonlijk trajecten			
Talentmanagement			
Leiderschap			
In de praktijk			



Voorwoord



Overall internet, apps voor aankopen, algoritmes en big data die op basis van allerlei criteria de beste keuze voor jou maken. Niemand kijkt er meer van op tegenwoordig. Ook ons werk wordt beïnvloed door technologische ontwikkelingen.

Neem “Dolfijn”, een uitdagend project binnen Shipping om met de hulp van nieuwe IT-systemen de verschillende processen beter te ondersteunen en moderniseren.

Processen worden gedigitaliseerd, we gebruiken data voor besluitvorming en ga zo maar door. Het is mede aan ons als HR om ervoor te zorgen dat mensen op deze veranderingen voorbereid zijn én om ervoor te zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek zitten.

Het afgelopen jaar hadden we veel vacatures voor nieuwe functies. De continue veranderingen hebben ons anders laten kijken naar de externe én de interne arbeidsmarkt. Doel is een toekomstbestendige match tussen mensen en werkzaamheden. “Hire for attitude, train for skills” is het devies om in een constant veranderende omgeving wendbaar te kunnen blijven. Om onze mensen verder te ontwikkelen, hebben we ons eigen potentieel beter in kaart gebracht. Niet alleen om te leren werken met nieuwe technologieën, maar ook om deze technologieën verder te ontwikkelen.

Investeren in mensen legt de basis voor betere benutting van technologische innovatie. De toegevoegde waarde van veel nieuwe technologieën leidt alleen tot innovatie en productiviteitsstijging als mensen ook de nieuwe vaardigheden leren om die techniek toe te passen. Met andere woorden: technologische innovatie kan niet zonder sociale innovatie.

Maar het omgekeerde is ook waar: om sociale innovatie verder te professionaliseren hebben we moderne technieken nodig. Met behulp van data-analyses kunnen we ontwikkelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, potentieel & prestatie en strategische personeelsplanning beter beheersen. Als we daarin investeren, kunnen we als HR de operatie nog beter ondersteunen bij het bepalen van de juiste koers. Maar voor we hiermee aan de slag gaan, eerst een moment van reflectie. Want ook van het verleden kan je leren.

Bert Buzeman
HR Manager Koninklijke Wagenborg

Over Koninklijke Wagenborg

Koninklijke Wagenborg biedt complexe, logistieke maatwerkoplossingen in internationaal transport aan. Over water en via wegen. Dit doen we op een veilige, innovatieve, kosten competitieve en duurzame manier. Door ons totaal aanbod van projectbegeleiding, beschikbaar materieel, ervaren mensen én vanwege ons wereldwijde netwerk, vertrouwen steeds meer klanten op onze kennis en kunde. Wij denken niet in problemen, maar in oplossingen.

Familiebedrijf

Egbert Wagenborg richtte ons bedrijf in 1898 op. Met gepaste trots kunnen we zeggen dat we nog steeds een familiebedrijf zijn. Hierdoor zijn we in staat onze waarden en manier van werken te koesteren en te bewaken, ook in moeilijke tijden. Egbert Wagenborg is de grondlegger van deze waarden en de unieke mix van ondernemerschap, klantfocus,

oplossingsgerichtheid, duurzame relaties, goed werkgeverschap, teamwork, fatsoen en leren door te doen.

The Wagenborg Way of Working

Om onze ambitie waar te maken en duurzame bedrijfsresultaten te realiseren, hebben we betrokken mensen nodig. Bij Wagenborg vinden we het leuk om te ondernemen, om snel te handelen en flexibel te zijn. Hiervoor is een goede samenwerking essentieel. Hoe we dagelijks met elkaar, onze klanten en andere betrokkenen omgaan, definieert ons succes. Aandacht en betrokkenheid maken alles mooier. We zijn uitgegroeid tot een grote en volwassen organisatie die ook vraagt om gedisciplineerd en weloverwogen handelen. We zijn blij dat we een organisatie zijn waarin mensen risico's en verantwoordelijkheid durven te nemen en de kans krijgen om van fouten te leren.



Sociaal beleid

Goede medewerkers zijn onmisbaar voor elke onderneming. Dan gaat het er niet alleen om dat je de juiste mensen werft en behoudt. Minstens zo belangrijk is het dat zij gemotiveerd, vitaal en betrokken zijn.

In het kader van ons sociaal beleid hebben we de Koninklijke Wagenborg HR-principes & richtlijnen geïntroduceerd. Dit zijn op hoofdlijnen de volgende:

- Betrek collega's die een belang hebben bij het vinden van de beste kandidaat voor een functie actief bij de selectie.
- Introduceer nieuwe werknemers op professionele wijze.
- Benoem leiders die streven naar een "engagement building" organisatiecultuur waarin "hart" en "hard" in balans zijn.

- Ontwikkel en onderhoud vakmanschap.
- Maak effectief en duurzaam gebruik van de talenten van onze medewerkers.
- Beloon medewerkers binnen het van toepassing zijnde salariskader.

Doel is om de bijdrage van onze medewerkers aan de doelstellingen van Wagenborg zo efficiënt, effectief en duurzaam mogelijk te maken. In dit verslag lees je hoe wij binnen de verschillende divisies invulling hebben gegeven aan deze principes en richtlijnen.

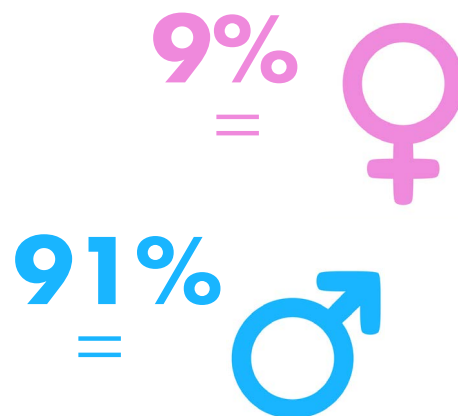


Onze mensen

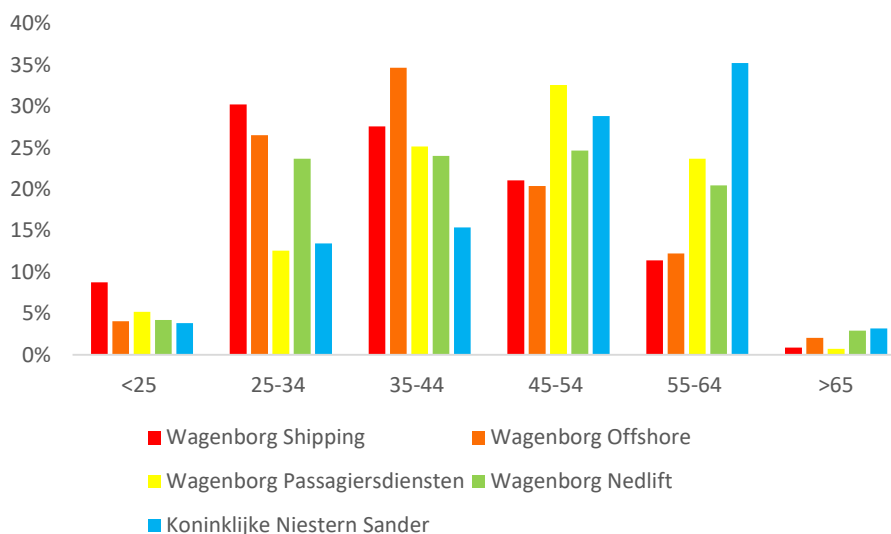
Facts & Figures

AANTAL MEDEWERKERS*			
In dienst			Uit dienst
33	Shipping	2.171	27
20	Offshore	147	5
20	Passagiersdiensten	135	21
41	Nedlift	308	80
14	Niestern Sander	156	16
128	Totaal	2.917	149

*per 31/12/2019 Nederlandse vestigingen (exclusief leerlingen, stagiaires en vakantiekrachten)



Leeftijdsopbouw



Totaal aantal zeevarenden **+6%**

70% schepen
max. 3 verschillende kapteins

61% schepen
max. 3 verschillende HWTK's

Rehire*
in dezelfde rang **90%**

*terugkeer na verlof in dezelfde positie binnen dezelfde klantenpool wordt beschouwd als terugkeer (re-hire). Afgezet tegen de totale hoeveel aan boord gaand personeel geeft dit het retentie percentage.

Beleid

Volgende competent personeel werven en houden is een belangrijke voorwaarde voor het succes van Koninklijke Wagenborg. In 2019 hadden we te maken met uitdagende omstandigheden: een krappe arbeidsmarkt door vergrijzing, ontgroening, regionale uitstroom en een mismatch tussen vraag en aanbod. Desondanks zijn we er in geslaagd om verreweg de meeste vacatures goed te vervullen. Daarnaast was de ongewenste uitstroom ondanks het grote banenaanbod wederom laag.

Strategische personeelsplanning

Om ook in de toekomst zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve bezetting te kunnen borgen, doen we aan strategische personeelsplanning. Hierbij hebben we het verwachte werkaanbod in kaart gebracht en afgezet tegen de verwachte uitstroom. Waar mogelijk kijken we nu al of medewerkers zich kunnen ontwikkelen richting sleutelposities die naar verwachting in de toekomst vrijkomen.

Arbeidsmarktcommunicatie

Om de kans op het vinden van competente nieuwe medewerkers te vergroten, is het belangrijk dat we ons als aantrekkelijke en goede werkgever blijven positioneren. Daarom voeren we een actief arbeidsmarktcommunicatiebeleid gebaseerd op drie pijlers. Hieronder een aantal voorbeelden van zaken die we in 2019 op deze drie vlakken gedaan hebben.

1. Employer branding

In 2019 is onze zichtbaarheid op social media aanzienlijk vergroot.

2. Arbeidsmarkt relatiemanagement

Het is op sommige vakgebieden lastig om de

vacatures (volgens de hoogste kwalitatieve standaard) in te vullen (Financial, HSEQ, IT, Technical, maar bijvoorbeeld ook ervaren vakkrachten in de sleepvaart). In 2019 hebben we de relaties met arbeidsmarktpartijen zoals onderwijsinstellingen, uitzendbureaus en externe recruiters geïntensiveerd.

3. Doelgroep arbeidsmarktcommunicatie

In 2019 hebben we voor Koninklijke Wagenborg en Wagenborg Nedlift nieuwe websites gelanceerd. Hiermee zijn alle career-sites geïntegreerd in de bedrijfsspecifieke sites van Shipping, Nedlift, Passagiersdiensten en Koninklijke Niestern Sander. Zo krijgen potentiële medewerkers een nog beter beeld van de organisatie. Hier hebben we meer gebruik gemaakt van verhalen en ervaringen van huidige medewerkers. Deze persoonlijk insteek had een positief effect op het aantal reacties op vacatures.

Diversiteit

Koninklijke Wagenborg staat open voor diversiteit. Waar mogelijk kiezen we voor nieuwe medewerkers die ons personeelsbestand diversifiëren, maar bij de werving blijven kwaliteit en geschiktheid onze belangrijkste uitgangspunten. Zo zijn, zoals niet ongebruikelijk in onze branche, ook binnen ons bedrijf vrouwen ondervertegenwoordigd. Dit zien we vooral terug in de operatie, op de technische en commerciële afdelingen en in leidinggevende posities. Bij het schrijven van vacatureteksten houden we hier al rekening mee door de teksten zo te schrijven dat ze ook vrouwen aanspreken, maar desondanks blijft het aantal vrouwelijke sollicitanten in deze vakgebieden en functies heel beperkt.

In de praktijk

Groeien in Schoonebeek

De NAM benaderde Foxdrill in 2019 voor extra personele capaciteit in het Schoonebeeker veld. Uitgangspunt in de werving was om relatief jonge medewerkers aan te nemen, die op termijn door kunnen groeien om natuurlijk verloop op te vangen. In verband met krapte op de arbeidsmarkt was het moeilijk om geschikte kandidaten te vinden. Hierin speelden de gevraagde competenties en afstand woon- werkverkeer een belangrijke rol.



Jong geleerd is oud gedaan

De gemiddelde leeftijd bij Koninklijke Niestern Sander is al jaren hoog, in 2019 gemiddeld 48 jaar. Verjonging is moeilijk te realiseren, maar heeft ook niet per definitie de voorkeur. Binnen de scheepsbouw/reparatie is vak-volwassenheid erg belangrijk en dat wordt vaak pas op latere leeftijd bereikt. In 2019 was de gemiddelde leeftijd van de aangenomen vak-volwassen medewerker 46 jaar. Om ook in de toekomst te kunnen beschikken over voldoende competent personeel, maakt Koninklijke Niestern Sander voor de basisopleiding van ijzerwerkers en lassers gebruik van de bedrijfsschool MSO (metaal en scheepsbouw opleidingen) in Groningen. Medewerkers die geen gerichte vakopleiding hebben genoten, volgen daar een BBL2-opleiding op basis van een leer/ arbeidsovereenkomst. In 2019 namen we 8 vak-volwassenen collega's aan, 1 hbo'er en 5 leerlingen (in de leeftijd van 19 tot 31) om in de toekomstige behoefte van vak-volwassen collega's te kunnen voorzien.

Metten is weten

In 2019 hebben we het arbeidsmarkt-communicatiebeleid voor Shipping, Stevedoring en Sleepdienst vernieuwd. Hiermee spelen we in op de trends op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen die we binnen Wagenborg zien. Cijfers zijn een belangrijke indicatie om te zien of het beleid werkt. In 2019 zag dit er als volgt uit:

- 31 vacatures - 13 uitbreiding, 18 vervanging
- Gemiddelde Cost per Hire (CPH): € 2990,- (gemiddelde in Nederland € 4220,-*)
- Gemiddelde 17 reacties per vacature (stijging t.o.v. 2018 met 70%)
- Gemiddeld bijna 4 kandidaten per vacature uitgenodigd voor een 1e gesprek.
- De gemiddelde Time to Hire (TTH) was 82 dagen. In Nederland was dit bij de grotere corporate bedrijven 64 dagen*. De hoge TTH bij Shipping werd vooral beïnvloed door 1 vacature voor Project Engineer, die in totaal 231 dagen open stond.

*bron: Intelligence Groep





Incompany travel desk

Wagenborg Crew Management is uitgebreid met een incompany "travel desk", die (vlieg)reizen boekt en regelt voor kantoormedewerkers en zeevarenden. Naast een kostenbesparing voor dergelijke boekingen, levert het vooral meer inzicht en flexibiliteit op in efficiënt verplaatsen van zeevarenden van en naar de schepen.

Dolfijn

Binnen Wagenborg Shipping loopt het project 'Dolfijn' om processen beter en slimmer in te richten, ondersteund door nieuwe IT-systemen. Om dit project goed uit te kunnen voeren, ontstond er binnen de ICT-afdelingen behoefte aan een data-engineer, IT innovation engineer, software ontwikkelaars en een security officer. De werving voor deze functies ging begin 2020 van start. Op het moment van schrijven zijn alle vacatures vervuld. "Dolfijn" heeft ook impact op de rollen en functies. Soms leidt dit tot een aangepast takenpakket. Uitgangspunt is dat medewerkers zoveel mogelijk worden ingezet op hun talent en ambitie. Als er een tekort aan kennis en/of vaardigheden wordt geconstateerd, wordt maatwerk en scholing aangeboden.

Sluiting vestigingen West-Nederland

Begin 2019 zijn de vestigingen van Wagenborg Nedlift in West-Nederland gesloten. Dit betekende dat we afscheid moesten nemen van 38 collega's. Het sociaal plan resulteerde erin dat deze medewerkers in het tweede kwartaal bijna allemaal een nieuwe baan hadden. Hierdoor kijken we ondanks de vervelende situatie, toch positief terug op dit traject.



Sneller naar Schier

In 2019 hebben we bij Wagenborg Passagiersdiensten een tweede sneldienst in gebruik genomen van Lauwersoog naar Schiermonnikoog. Hiervoor hebben we enkele enthousiaste nieuwe collega's aangenomen. We zorgen ervoor dat de collega's inzetbaar zijn op de verschillende schepen. Wel zo flexibel.

Ruimte voor ontwikkeling

Facts & Figures

Model strategisch talentmanagement

Bron: Prof. dr. L. van der Sluis



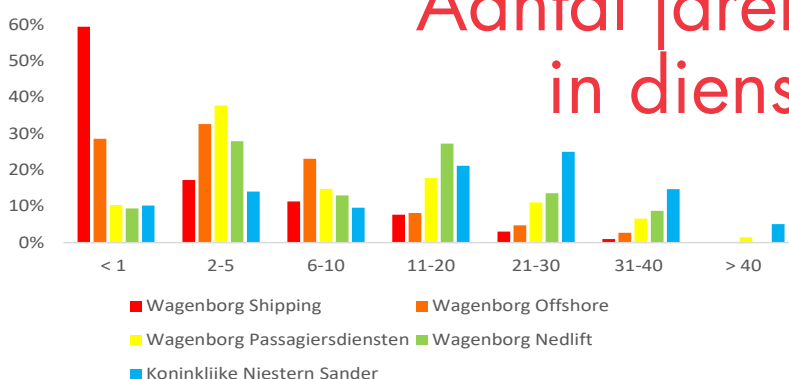
OPLEIDING & ONTWIKKELING

Geinvesteerd in opleiding
572.875 euro
 (2018 - 314.292 euro)

Beschikbare medewerkers



Aantal jaren in dienst



Beleid

Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers de kans te geven om zich te ontwikkelen. Dit dient meerdere doelen. Ten eerste zijn goed ontwikkelde medewerkers beter in staat om bij te dragen aan organisatiedoelen. Ten tweede verandert de wereld om ons heen. Als bedrijf willen we hierin mee. Dat vraagt ook van onze mensen dat ze zich ontwikkelen. En *last but not least*, het zorgt voor uitdaging en ontwikkelkansen voor onze medewerkers.

Persoonlijk trajecten

Op basis van strategische doelen van de organisatie, afdelingsdoelstellingen en/of persoonlijke ambities, worden elk jaar individuele ontwikkel-, training- en opleidingstrajecten afgestemd. Leidinggevende en medewerker(s) maken hierover afspraken. We bieden loopbaancoaching, beroepskeuzetesten, persoonlijkheidstesten, interesse- en competentietesten en informatie over arbeidsmarktkansen om onze medewerkers te helpen om goede keuzes te maken.

Talentmanagement

We hebben een vlootshow gehouden om de aanwezige kennis, talenten en competenties van onze huidige en potentiële leidinggevenden in kaart te brengen en deze te vergelijken met de toekomstige behoefte aan talent. Met de uitkomsten gaan we aan de slag om de competenties die we nodig hebben en de competenties die beschikbaar zijn beter op elkaar af te stemmen. In het model op de vorige pagina zie je hoe dat eruit ziet. Om inzicht te krijgen in de persoonskenmerken en voorkeuren

in werkstijlen van medewerkers, zijn twee HR adviseurs getraind om PAPI assessments af te nemen. PAPI (Personality and Preference Inventory) is een praktisch en wetenschappelijk bewezen methodiek die ingezet kan worden bij selectie- en loopbaanoriëntatietrajecten.

Leiderschap

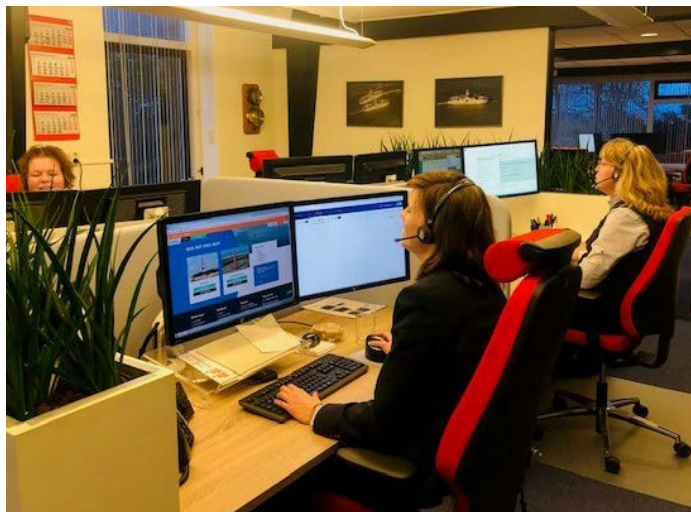
Op basis van de uitkomsten van jaarlijkse gesprekken met medewerkers hebben we besloten om in samenwerking met een gerenommeerd opleidingsinstituut een Personal Development Programma te ontwikkelen. De deelnemers gaan onder andere aan de slag met hun persoonlijke leiderschap. Goed leiderschap draagt bij aan voldoende gezonde, gemotiveerde en competente medewerkers. In de tweede helft van 2020 zal de eerste groep deelnemers dit programma gaan volgen. Het programma duurt een jaar en er zullen tot aan 2022 in elk geval drie groepen deelnemen.

We vullen vrijgekomen functies aan boord bij voorkeur in vanuit de pool van stagiairs. Zes van de tien stagiairs komen in dienst, hogere rangen worden vervuld door collega's te promoveren. Ook onze (senior) officieren zouden vanaf 2020 aan de slag met leiderschap met het WATER Program. Dit programma is samen met Lloyds Register ontworpen. In het kader van de verdere ontwikkeling van onze (senior) officieren aan boord worden leiderschap, het efficiënt aansturen van het schip en veilig werken in het programma met elkaar verbonden. Door de COVID-19 pandemie hebben we dit programma vooralsnog uit moeten stellen.

In de praktijk

Talentpool voor de toekomst

Binnen Stevedoring en Agency voorzagen we een paar jaar geleden hoge uitstroom vanwege pensionering. Daarom hebben we er toen voor gekozen om logistiek talent te werven. Dit beleid is uiterst succesvol gebleken en heeft geleid tot een verdere professionalisering van de werkzaamheden en interne doorstroom van logistiek talent naar andere functies binnen Wagenborg. Het mag duidelijk zijn: dit beleid zetten we de komende jaren door.



Chatten met Passagiersdiensten

De continue verbetering van de dienstverlening blijft een speerpunt bij Passagiersdiensten. Zo kunnen klanten nu ook live chatten met de Klantenservice. De medewerkers hebben voor de invoering van de chatfunctie een webcare-training gevolgd met aandacht voor communicatiestijlen en klantgericht taalgebruik.

Klaar voor de kou met de Polar Code

Voor het varen in poolgebieden schrijft de International Maritime Organization voor dat een schip hiervoor toegerust moet zijn. Met een Polar Ship Certificaat kun je dit als rederij aantonen. Het schip moet aangepast worden op extreme winteromstandigheden en de bemanning moet getraind zijn. In 2019 is de implementatie van de Polar Code trainingen bijna volledig afgerond. Voor de ontwikkeling van een Polar training voor Oekraïense zeevarenden hebben we een overeenkomst gesloten met een tweede trainingscentrum.



Samenbrengen van ambities

Nedlift heeft in 2019 "Jaargesprekken" geïntroduceerd. Medewerkers en leidinggevenden geven elkaar door het jaar heen feedback als de situatie er om vraagt. Maar soms is het goed om op een andere manier – los van de dagelijkse dingen – met elkaar ideeën uit te wisselen. Het jaargesprek gaat over de wijze waarop de medewerker het best kan bijdragen aan de organisatiedoelen om de ambities van de organisatie en die van de medewerker samen te brengen.



Oog voor gezondheid

Facts & Figures

VERZUIM

Verzuim
percentage

1,9%

(2018: 1,9%)

Gemiddeld aantal
dagen ziek

15,2

(2018: 14,3)

Meldings-
frequentie

0,36

(2018: 0,41)

(BIJNA) INCIDENTEN in cijfers

27

Lost Time Injuries

17

Restricted Work Cases

51

Medical Treatment Cases

125

Near misses

Beleid

Het afgelopen jaar hadden we een verzuimpercentage van 1,9%. Dat is vrijwel gelijk aan 2018. Een percentage om trots op te zijn, zeker omdat een deel van het verzuim langdurig en niet-werkgerelateerd is. Ter vergelijking: in 2019 was het gemiddelde ziekteverzuim bij bedrijven en de overheid 4,4%.

Grip op verzuim

We zetten verschillende interventies in om medewerkers te helpen bij het voorkomen of verkorten van verzuim. Zo hebben we individuele coaching aangeboden, konden medewerkers terecht bij een vertrouwenspersoon en/of bedrijfsarts en waren er op individuele basis re-integratieplekken beschikbaar. Verder hebben we veel aandacht besteed aan preventie. Bijvoorbeeld met werkplekinspecties, de aanschaf van sta-zitbureaus, voorlichting over hoe je fysieke klachten kunt voorkomen en het aanbieden van Preventief Medisch Onderzoek. Hierbij was ook aandacht voor de werk/privé balans en de levensstijl. Ook in 2019 hebben medewerkers volop gebruik gemaakt van de regeling Duurzame Inzetbaarheid, waarmee ze privé gemaakte kosten via hun brutoloon konden verrekenen voor activiteiten die gezondheid en vitaliteit hebben gestimuleerd.

Om de vitaliteit van zeevarenden zo hoog mogelijk te houden, werken we met flexibele vaar- en verlof schema's. Mede hierdoor zien we dat de verzuimcijfers aan boord bijzonder laag zijn en dat uitval door fysieke beperkingen of afgenomen mentale weerbaarheid niet of nauwelijks voorkomt.

Wagenborg heeft een collectieve zorgverzekeringpolis. Deelnemers met een aanvullende

verzekering hebben geen eigen risico. Hierdoor is de drempel laag om de benodigde zorg in het geval van (dreigende) arbeidsongeschiktheid in te zetten.

Veilig werken

Over de hele wereld werken onze mensen op grote hoogtes, met zwaar materieel en soms met gevaarlijke ladingen, onder zware (weers)omstandigheden en op onregelmatige tijden. Iedereen realiseert zich dit en kent daarom hoge prioriteit toe aan veiligheid van onze medewerkers.

In 2019 zijn er gelukkig geen dodelijke ongevallen geweest. Wel waren er drie zware ongevallen aan boord, waarvan twee met blijvende gevolgen voor de betrokkenen. De HSEQ-collega's van alle Wagenborg-divisies trekken gezamenlijk op wat betreft ongevallenonderzoek en -analyse, zodat we incidenten op een uniforme manier onderzoeken én er allemaal van leren. Medewerkers worden verder periodiek medisch gekeurd, ze beschikken over de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en krijgen werken veiligheidsinstructies. Met toolboxmeetings, nieuwsbrieven en HSEQ bulletins besteden wij veel aandacht aan veiligheidsbewustzijn en -gedrag.

Ondernemingsraad

Elke divisie heeft een OR en Wagenborg heeft daarnaast een Centrale Ondernemingsraad (COR), die bestaat uit een afvaardiging vanuit de verschillende ondernemingsraden. Deze raden zijn voor de directies een zeer waardevol klankbord.

In de praktijk

Versterking op HSEQ-gebied

Passagiersdiensten en de havens van Delfzijl/Eemshaven hebben zich in 2019 beide versterkt met een HSEQ medewerker. Bij Passagiersdiensten organiseerde de HSEQ medewerker onder andere scenariotrainingen voor de varende dienst en havenkantoren en alle watertaxi schippers zijn naar een driedaagse training bij STC-KNRM geweest om veiligheid en vakmanschap te bevorderen. De HSEQ medewerker voor de havens zal zich naast veiligheidsbewustzijn ook richten op verzuimpreventie. We hopen dat dit op langere termijn gaat bijdragen aan een lager ziekteverzuim bij Stevedoring.



Lost Time Incidents

Om verzuim beheersbaar te houden, deelt Offshore actuele informatie op het gebied van HSEQ met alle betrokken medewerkers. Verder zijn aan boord veel procedures op het gebied van het voorkomen van "Lost Time Incidents" (LTI). In 2019 was er slechts 1 LTI – een verzvikte enkel en zodoende een laag verzuim aan boord.



Kapiteinsoverleg

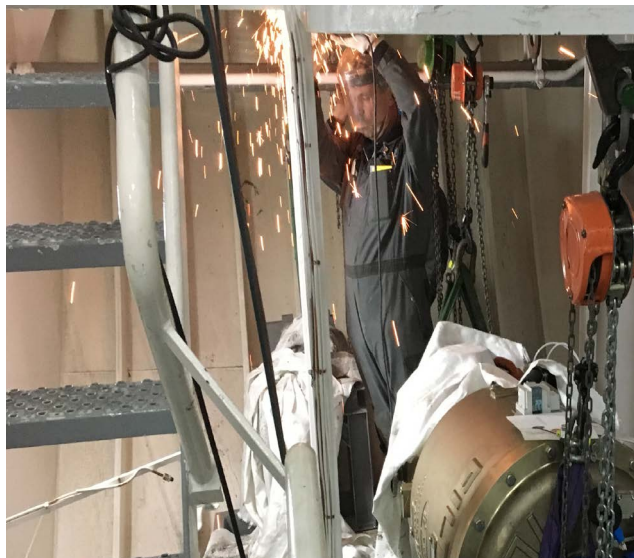
Om de gewenste verandering van veiligheidsgedrag meer inhoud te geven, vindt er bij Towage wekelijks een kapiteinsoverleg plaats, waar dit thema structureel op de agenda staat en er alle ruimte voor verbetervoorstellen is. Vooral wat betreft het structureel gebruik van PBM's zien we verbetering.

Oog voor de wereld om ons heen

Gezond en fit werken betreft natuurlijk niet alleen onze eigen medewerkers. Wij realiseren ons dat we ook impact hebben op de wereld om ons heen. Daarom hebben we allerlei projecten uitgevoerd om de belasting op het milieu terug te brengen.

Zo hebben we in 2019 bijvoorbeeld:

- testen uitgevoerd om het omslagpunt te bepalen wanneer we beter op combinator mode kunnen varen, waarmee we brandstof besparen.
- 5 waterballast treatmentssystemen geïnstalleerd om de ecosystemen in het water in balans te houden
- een volledig elektrisch aangedreven inspectieschip opgeleverd.



Pensioen

Beleid

Binnen Koninklijke Wagenborg hebben we te maken met een diversiteit aan arbeidsvoorwaarden. Ook binnen één bedrijf kunnen meerdere regelingen van toepassing zijn. Zo hebben we te maken met het toepassen van verplichtingen uit een aantal cao's, maar ook met arbeidsvoorwaardelijke regelingen en diverse pensioenregelingen. Dit draagt bij aan ons streven om marktconform te belonen. Hierbij is het wel belangrijk dat loonkosten beheersbaar blijven.

Spannende tijden

Op het gebied van pensioenen is het al jaren spannend. Veel pensioenfondsen hebben te maken met een te lage dekkingsgraad en een aantal pensioenfondsen zouden zonder aanvullende maatregelen eind 2019 de opgebouwde pensioenaanspraken moeten gaan verlagen. Door een tijdelijke maatregel kon dit voorkomen worden. Bij Wagenborg hebben we op dit moment ook te maken met pensioenfondsen waar dit aan de orde kan zijn.

Ook zijn er pensioenfondsen die juist wel over voldoende vermogen beschikken - en daardoor een wat hogere dekkingsgraad hebben - die in staat waren om een beperkte verhoging door te voeren op de opgebouwde pensioenrechten.

Principeakkoord

Op 5 juni 2019 meldde minister Koolmees dat het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisatie een principeakkoord hebben bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd, arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en over een pakket maatregelen dat het voor een ieder haalbaar maakt om gezond werkend het pensioen te bereiken. Inmiddels wordt er hard gewerkt om dit principeakkoord uit te werken en dit in wetgeving vast te leggen. De aanpassing van de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd is inmiddels doorgevoerd. Voor de overige zaken zullen de wijzigingen ter zijner tijd worden verwerkt in wet en regelgeving.

In de praktijk

Verhoging én verlaging

Medewerkers van Towage bouwen pensioenrechten op bij Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart. De dekkingsgraad van dit pensioenfonds gaf net als in 2017 en 2018 ook in 2019 de mogelijkheid om alle opgebouwde pensioenrechten te verhogen. De pensioenpremies, die door werkgevers en werknemers worden betaald, zijn echter onvoldoende om het niveau van opbouw van pensioenrechten in stand te houden. Daarom is het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen verlaagd met 0,16% naar 0,97%.



Geen verlaging dankzij tijdelijke maatregelen

Voor wat betreft de opbouw van pensioen is Koninklijke Niestern Sander aangesloten bij het Pensioenfonds van de Metalektro. Al enige jaren heeft dit fonds te maken met een te lage dekkingsgraad en moest daardoor 2 keer de pensioenrechten van deelnemers verlagen. Eind 2019 was de dekkingsgraad nog lager dan vereist. Zonder de tijdelijke maatregel ter voorkoming van het korten van opgebouwde pensioenaanspraken zou bij het Pensioenfonds van de Metalektro de opgebouwde pensioenaanspraken in 2020 moeten worden verlaagd. Dit geldt ook voor het pensioenfonds Detailhandel, waarbij de medewerkers van Wagenborg Plaza zijn aangesloten.

Dekkinggraad pensioenfonds Vervoer

Medewerkers van Nedlift, Foxdrill en Passagiersdiensten zijn opgenomen in de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. De dekkingsgraad van dit pensioenfonds is nog steeds onvoldoende waardoor er geen ruimte was om de opgebouwde pensioenaanspraken te verhogen.



Afspraak is afspraak

Shipping onderscheidt zich op de arbeidsmarkt voor zeevarenden nog steeds in het duidelijke 'afpraak is afspraak' beleid op het gebied van vaar- en verlofschema's. Samen met een correcte en tijdige loonbetaling, draagt dit bij aan de betrokkenheid en motivatie van zeevarenden.

KEN- EN STUURGETALLEN

Bijlage

Genoemde cijfers zijn op basis van aantallen medewerkers en wijken daarmee af van de aantallen FTE's genoemd in het financieel jaarverslag Koninklijke Wagengorg

MEDEWERKERS IN DIENST PER DIVISIE

Divisie	2019	2018	2017	2016	2015
Wagengorg Shipping	2.171	2.073	1.997	1.903	1.909
Wagengorg Offshore	147	138	251	330	347
Wagengorg Passagiersdiensten	135	132	123	125	121
Wagengorg Nedlift	308	347	347	358	475
Koninklijke Niestern Sander	156	158	159	172	175
Totaal	2.917	2.848	2.877	2.888	3.027

Getoonde gegevens zijn exclusief stagiaires, uitzendkrachten en oproepkrachten.

MEDEWERKERS IN DIENST PER NATIONALITEIT

Divisie	NL		EU		PAN EU		ASIA		REST	
Wagengorg Shipping	720	33,2%	115	5,3%	329	15,1%	1.002	46,2%	5	0,2%
Wagengorg Offshore	62	42,2%	0	0,0%	85	57,8%	0	0,0%	0	0,0%
Wagengorg Passagiersdiensten	135	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Wagengorg Nedlift	286	92,9%	22	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Koninklijke Niestern Sander	150	96,2%	4	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,3%
Totaal	1353	46,4%	141	4,8%	414	14,2%	1.002	34,4%	7	0,2%

DIRECT EN INDIRECT PERSONEEL

Divisie	DIRECT		INDIRECT		TOTAAL	
Wagengorg Shipping	1.836	85%	335	15%	2.171	100,0%
Wagengorg Offshore	84	57%	63	43%	147	100,0%
Wagengorg Passagiersdiensten	74	55%	61	45%	135	100,0%
Wagengorg Nedlift	233	76%	75	24%	308	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	128	82%	28	18%	156	100,0%
Totaal	2.355	81%	562	19%	2.917	100,0%

VERDELING NAAR GESLACHT

Divisie	MAN		VROUW		TOTAAL	
Wagengorg Shipping	2.027	93%	144	7%	2171	100,0%
Wagengorg Offshore	113	77%	34	23%	147	100,0%
Wagengorg Passagiersdiensten	97	72%	38	28%	135	100,0%
Wagengorg Nedlift	283	92%	25	8%	308	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	144	92%	12	8%	156	100,0%
Totaal	2.667	91%	253	9%	2.917	100,0%

MEDEWERKERS IN DIENST NAAR DIENSTJAREN

Divisie	<1		2-5		6-10		11-20		21-30		31-40		>40		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	1.290	60%	375	17%	247	11%	168	8%	66	3%	22	1%	3	0%	2.171	100,0%
Wagenborg Offshore	42	28%	48	33%	34	23%	12	8%	7	5%	4	3%	0	0%	147	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	14	10%	51	38%	20	15%	24	18%	15	11%	9	7%	2	1%	135	100,0%
Wagenborg Nedlift	29	9%	86	28%	40	13%	84	27%	42	14%	27	9%	0	0%	308	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	16	10%	22	14%	15	10%	33	21%	39	25%	23	15%	8	5%	156	100,0%
Totaal	1.381	48%	573	20%	375	12%	313	11%	169	6%	85	3%	17	0%	2.917	100,0%

MEDEWERKERS IN DIENST NAAR LEEFTIJD

Divisie	<25		25-34		35-44		45-54		55-64		>65		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	190	9%	657	30%	599	28%	458	21%	248	11%	19	1%	2.171	100,0%
Wagenborg Offshore	6	4%	39	27%	51	35%	30	20%	18	12%	3	2%	147	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	7	5%	17	13%	34	25%	44	32%	32	24%	1	1%	135	100,0%
Wagenborg Nedlift	13	4%	73	24%	74	24%	76	25%	63	20%	9	3%	308	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	6	4%	21	14%	24	15%	45	29%	55	35%	5	3%	156	100,0%
Totaal	222	8%	807	28%	782	27%	655	22%	420	14%	36	1%	2.917	100,0%

MEDEWERKERS IN DIENST NAAR CONTRACTVORM

Divisie	VAST		TIJDELIJK		TOTAAL	
Wagenborg Shipping	1.153	53%	1.018	47%	2.171	100,0%
Wagenborg Offshore	135	92%	12	8%	147	100,0%
Wagenborg Passagiersdiensten	121	90%	14	10%	135	100,0%
Wagenborg Nedlift	270	88%	38	12%	308	100,0%
Koninklijke Niestern Sander	148	95%	8	5%	156	100,0%
Totaal	1.835	63%	1.090	37%	2.917	100,0%

VERZUIMCIJFERS

Divisie	%	Gemiddelde duur	Meldingsfrequentie
Wagenborg Shipping	1,3%	22,1	0,18
Wagenborg Offshore	3,8%	12,4	0,72
Wagenborg Passagiersdiensten	1,7%	9,6	0,45
Wagenborg Nedlift	4,7%	13,0	0,90
Koninklijke Niestern Sander	4,9%	24,1	1,23
Totaal	1,9%	15,2	0,36



sign of solutions

ROYAL WAGENBORG
P.O. Box 14, 9930 AA Delfzijl
Marktstraat 10, 9934 CK Delfzijl
The Netherlands

T +31(0)596 636 911
E info@wagenborg.com

www.wagenborg.com