



Secretariaat: Postbus 509, 4530 AM Terneuzen

Tel. voorzitter : 06-53267291

Tel. secretaris : 0115-564879

Bankrekening: IBAN: NL91 ABNA 0446 3921 46 t.n.v VDG

Inschrijvingsnummer KvK Zeeland: 40303092

Internet: www.vdgnl.org

Position paper

De Vereniging van Dow Gepensioneerden (VDG) en de Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

Het huidige pensioenstelsel sluit niet langer goed aan op de veranderingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Het kabinet heeft in 2019 samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken. Het wetsvoorstel is op 30 mei 2023 goedgekeurd door de Eerste Kamer.

De consequentie hiervan is dat ook de Stichting Dow Pensioen fonds (SDPf) onderhevig is aan de komende wijzigingen in de pensioenwetgeving.

SDPf is sinds eind 2014 een halfgesloten fonds (geen nieuwe instroom van deelnemers meer) en bestond eind 2023 uit 4980 deelnemers, opgesplitst in 1039 actieven, 979 gewezen Dow medewerkers en 2962 pensioengerechtigden.

In essentie komt het te volgen transitieproces naar het nieuwe pensioenstelsel neer op een invulling die zorg draagt voor een evenwichtige belangenafweging voor de verschillende belanghebbenden vallend onder SDPf. Binnen deze groeperingen van belanghebbenden is de VDG, die tegen de 1500 pensioengerechtigden vertegenwoordigt (oftewel 29% van het totaal aantal deelnemers binnen de SDPf), een aanzienlijke partij.

Echter op grond van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) is de VDG geen directe gesprekspartner aan de onderhandelingstafel tijdens het opstellen van het vereiste transitieplan naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze verantwoordelijkheid ligt primair bij de sociale partners, Dow werkgever en de Dow Ondernemingsraden (OR). Wel heeft de VDG verschillende mogelijkheden om de belangen van onze leden te behartigen zoals ook in de WTP is vastgelegd. Mogelijkheden waar we zeker gebruik van zullen maken.

In dit position paper geeft de VDG naar haar leden aan, maar ook richting de sociale partners en de andere bestuursorganen (bestuur SDPf en Verantwoordingsorgaan), hoe wij de invulling van onze belangenbehartiging zien. Een zienswijze die zich richt op een aantal aspecten welke allen een wettelijke grondslag hebben.

Aan de orde komen achtereenvolgens;

- het hoorrecht voor de VDG.
- de verdere positie van pensioengerechtigden binnen de overige bestuursorganen (SDPf en VO).
- De uiteindelijke besluitvorming rond het al dan niet invaren, vast te leggen in het transitieplan.



Secretariaat: Postbus 509, 4530 AM Terneuzen

Tel. voorzitter : 06-53267291

Tel. secretaris : 0115-564879

Bankrekening: IBAN: NL91 ABNA 0446 3921 46 t.n.v VDG

Inschrijvingsnummer KvK Zeeland: 40303092

Internet: www.vdgnl.org

Hoorrecht voor de VDG;

De VDG en Dow zijn al overeengekomen dat de VDG gebruik gaat maken van het hoorrecht om zodoende haar stem te laten horen binnen het besluitvormingsproces rond de nieuwe pensioen wetgeving.

De sociale partners gaan over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, de eventuele compensatie en het invaren waarbij zij rekening moeten houden met de belangen van alle werknemers, oud-werknemers en gepensioneerden. Bij deze onderhandelingen hebben de gepensioneerden geen formele positie en zijn zodoende minder betrokken bij de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling. Vandaar dat er ten aanzien van de pensioentransitie geoordeeld is dat een hoorrecht voor de verenigingen van gepensioneerden van toegevoegde waarde kan zijn.

Het hoorrecht heeft betrekking op het transitieplan (PW, artikel 150g, lid 1). Door de uitoefening van het hoorrecht kunnen de onderhandelende partijen de argumenten van de vereniging meewegen voordat het transitieplan definitief wordt vastgesteld. Een transitieplan moet ook worden opgesteld als er geen sprake is van invaren. Ook in die situatie is er nog steeds sprake van een hoorrecht voor de VDG.

Stichting Dow Pensioenfonds (SDPf)

Zoals eerder vermeld is het aan de sociale partners om afspraken te maken over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het moment van de overgang kiezen de sociale partners in overleg met SDPf. Voor het op te stellen transitieplan, waarin de gemaakte afspraken staan beschreven, is de werkgever de eerst verantwoordelijke. De werkgever dient in principe het transitieplan vóór 1 juli 2024 bij SDPf in. Hierna beoordeelt SDPf het transitieplan zodat het voor de wettelijke deadline van 1 januari 2025 is afgerond.

Het besluit om akkoord te gaan met het uitvoeren van de nieuwe regeling en het invaarverzoek, inclusief de precieze invulling ervan (zie onder) ligt bij SDPf. Net als de sociale partners maakt SDPf de afweging of het evenwichtig is om de opgebouwde pensioenen in te varen. SDPf besluit of men de nieuwe regeling wil en kan uitvoeren en daarmee de opdracht aanvaarden.

In het geval dat SDPf de opdracht aanvaardt om een nieuwe regeling te gaan uitvoeren en de reeds opgebouwde pensioenen te gaan invaren, is het pensioenfonds verantwoordelijk voor:

1. Vertaling risicopreferentie-onderzoek naar risicohouding.
2. Vertaling naar leeftijdsafhankelijk risicoprofiel (beleggingsmix, renteafdekking).
3. Invulling beleid uitkeringsfase (spreiding, collectief/individueel, projectierendement).
4. Vormgeving solidariteitsreserve.
5. Invaarmethode.
6. Uitvoerbaarheid.



Secretariaat: Postbus 509, 4530 AM Terneuzen

Tel. voorzitter : 06-53267291

Tel. secretaris : 0115-564879

Bankrekening: IBAN: NL91 ABNA 0446 3921 46 t.n.v VDG

Inschrijvingsnummer KvK Zeeland: 40303092

Internet: **www.vdgnl.org**

De belangen van de gepensioneerden worden binnen het SDPf primair gewaarborgd door de 2 pensioengerechtigden binnen het bestuur van de SDPf.

Verantwoordingsorgaan (VO)

Het VO, met als primaire taak het adviseren van het pensioenfonds, heeft op basis van WTP adviesrecht over een drietal belangrijke punten:

- de vast te stellen nieuwe uitvoeringsovereenkomst;
- het voorgenomen besluit tot het al dan niet invaren en de beleidsmatige keuzes die hierbij gemaakt zijn (transitiebesluit);
- het overbruggingsplan.

Belangrijk voor het geven van een (positief) advies is de evenwichtigheid die aan bovengenoemde punten ten grondslag ligt. Dit geldt zowel voor het mogelijke besluit tot invaren als voor het mogelijke besluit tot niet invaren. Dus ook bij niet invaren zal het VO een advies uitbrengen dat gebaseerd moet zijn op de scenario's en argumentatie van de sociale partners die deze keuze hebben bepaald. Bij niet invaren blijft de huidige pensioenovereenkomst van kracht.

De belangen van de VDG worden door een 4-tal pensioengerechtigden vertegenwoordigd in het Verantwoordingsorgaan waardoor de belangenbehartiging van de pensioengerechtigden sterker staat.

Transitieplan

De WTP schrijft voor dat alle besluitvormingen, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken moeten worden weergegeven in een transitieplan. Dit plan dient ook de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de pensioengerechtigden zal hebben te benoemen. Dit is onafhankelijk van de uiteindelijke besluitvorming, met andere woorden ook indien er wordt besloten niet in te varen is het opstellen van een transitieplan een vereiste. In dit op te stellen plan zet de werkgever dan wel de sociale partners de gemaakte keuzes onderbouwd met de onderliggende argumenten en de specifieke gevolgen voor de betrokkenen uiteen.



Secretariaat: Postbus 509, 4530 AM Terneuzen

Tel. voorzitter : 06-53267291

Tel. secretaris : 0115-564879

Bankrekening: IBAN: NL91 ABNA 0446 3921 46 t.n.v VDG

Inschrijvingsnummer KvK Zeeland: 40303092

Internet: **www.vdgnl.org**

Kortom het transitieplan geeft de VDG en de overige organen de gelegenheid om af te wegen of de gemaakte besluitvormingen leiden tot een evenwichtige besluitvorming.

In deze context is het van belang te noemen dat Dow als werkgever reeds herhaaldelijk heeft uitgesproken om, gebaseerd op bedrijfseconomische gronden, niet in te willen varen.

Hierbij verwijst de VDG naar de WTP wetgeving welke het te volgen transitiekader definieert waarbij invaren als de standaard wordt gezien. Een invulling waarvan kan worden afgeweken als blijkt dat dit onevenredig ongunstig is voor een groep belanghebbenden dan wel vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden in verhouding tot de belangen van de groepen belanghebbenden wat door de werkgever aangetoond moeten worden. De onderbouwing hiervan zal in het transitieplan uiteengezet moeten worden

Concluderend, de VDG is zich ten volle bewust van het feit dat we een complexe exercitie tegemoet gaan. Dit niet in de laatste plaats door de verschillende groepen van belanghebbenden. Dit overziend willen we nogmaals het belang van vertrouwen en transparantie noemen. Beide elementen vragen om een inhoudelijk goed onderbouwd en constructief besluitvormingsproces en een gedegen communicatie structuur, ook tussen het VDG en de sociale partners. Een proces waar het VDG graag haar bijdrage aan levert. Het verzoek van de VDG is om op korte termijn met de sociale partners rond de tafel te zitten om te bepalen hoe we dit concreet vorm kunnen geven.