



## 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 2022 uit 5044 deelnemers, opgesplitst in 1142 actieven, 897 gewezen DOW medewerkers en 2915 pensioengerechtigden.

In essentie komt het te volgen transitie proces naar het nieuwe pensioenstelsel neer op een invulling die zorg draagt voor een evenwichtige belangenafweging voor de verschillende belanghebbenden vallend onder de SDPf. Binnen deze groeperingen van belanghebbenden is het VDG, die 1500 pensioengerechtigden vertegenwoordigt (oftewel 30% 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 Ondernemingsraad (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 richting haar leden maar ook richting de sociale partners en de andere bestuursorganen (bestuur SDPf, Verantwoordingsorgaan en Raad van Toezicht SDPf) aan hoe wij deze belangenbehartiging ingevuld willen zien. Een zienswijze die zich richt op een aantal aspecten welke allen een wettelijke grondslag hebben zoals ook beschreven in de "memorie van toelichting Wet toekomst pensioenen". In de onderstaande uiteenzetting wordt herhaaldelijk verwezen naar de Memorie van Toelichting door het hoofdstuknummer, pagina nummer en de paragraaf op dezelfde pagina te benoemen (*MvT, hoofdstuk X.X. pag Y, paragraaf Z*)



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**

Aan de orde komen achtereenvolgens;

- het hoorrecht voor de VDG.
- de verdere positie van pensioengerechtigden binnen de overige bestuursorganen.
- Nominaal pensioen en de invloed van inflatie op koopkrachtontwikkeling
- De uiteindelijke besluitvorming rond het al dan niet invaren, vast te leggen in het transitie plan.

## Hoorrecht voor de VDG;

De VDG en de werkgever 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. Een hoorrecht dat tweeledig is. Naast de mogelijkheid van het geven van een oordeel over het transitieplan door de VDG verplicht dit hoorrecht de sociale partners ook om de door de VDG ingebrachte belangen van de pensioengerechtigden zichtbaar mee te laten wegen in de besluitvorming welke uiteindelijk dient te leiden tot een op te stellen transitieplan. De werkgever is ook verplicht om de mening van het VDG te vragen over het opgestelde transitieplan (*MvT, hoofdstuk 5.4.3, pag 82, par 3*).

De VDG is van mening dat het juist uit oefenen van dit hoorrecht bijdraagt aan het efficiënt doorlopen van deze complexe transitie. Een gegeven wat ook vraagt om een constructieve en tijdige benadering door de sociale partners wat leidt tot de volgende aandachtspunten:

- De sociale partners dienen het oordeel van de VDG met betrekking tot het transitieplan op een dusdanig tijdstip te vragen waardoor haar standpunten beoordeeld en meegewogen kunnen worden in de verdere besluitvorming (*MvT, hoofdstuk 5.4.3, pag 82, par 3*); Om hier een juiste invulling aan te kunnen geven zal er een gestructureerde communicatie met de sociale partners overeengekomen moeten worden.
- De sociale partners dienen beargumenteerd te reageren op een oordeel van de VDG

## Positie van de DOW pensioengerechtigden

### Dow Ondernemingsraad

De WTP legt vast dat de werknemersorganisatie, binnen de Dow omgeving dus de OR, ook de belangen van de pensioengerechtigden in het hele besluitvormingsproces dient te vertegenwoordigen. De OR zal dan ook specifiek rekenschap moeten geven van de impact die afspraken mogelijk hebben op de pensioengerechtigden (*MvT, hoofdstuk 5.4.3, pag 96, par 3*).

De medezeggenschap van de pensioengerechtigden is binnen de overige bestuurlijke organen (SDPF en het Verantwoordingsorgaan) gewaarborgd door de specifieke verantwoordelijkheden van ieder orgaan zoals in de WTP vastgelegd en door de VDG vertegenwoordiging binnen deze organen.



---

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**

---

## **SDPf**

De WTP stelt dat de sociale partners via het op te stellen transitie plan het pensioenfonds de opdracht geeft voor verdere uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst. Het SDPf dient echter voor aanvaarding van dit transitie plan te bepalen of de besluitvorming voldoet aan de vereiste evenwichtige belangenafweging. Een criterium wat mede bepaald wordt namens 2 leden die de pensioengerechtigden vertegenwoordigen binnen het bestuur van de SDPf.

## **Verantwoordingsorgaan (VO)**

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

- de vast te stellen nieuwe uitvoeringsovereenkomst (*MvT, hoofdstuk 4.4, pag 57, par 3*).
- het voorgenomen besluit tot het al dan niet invaren en de beleidsmatige keuzes die hierbij gemaakt zijn (transitiebesluit). (*MvT, hoofdstuk 4.4.2, pag 58, par 2*).
- het overbruggingsplan (*MvT, hoofdstuk 4.4.1, pag 57, par 5*).

De belangen van de VDG worden door een 4-tal pensioengerechtigden vertegenwoordigd in het verantwoordingsorgaan waardoor de belangenbehartiging van de pensioengerechtigden gewaarborgd is.

## **Nominaal pensioenuitkeringen en de invloed van inflatie op koopkrachtontwikkeling.**

SDPf verzorgt een nominale pensioenuitkering, dit wil zeggen dat er geen inflatie correctie of indexatie plaats vindt. Wel heeft de werkgever in het verleden enkele keren gedeeltelijke inflatiecorrectie uit laten keren via het pensioenfonds met de toezegging de inflatie te blijven monitoren.

De afgelopen decennia is de gemiddelde inflatie rond de 2% geweest. Recentelijk is de inflatie fors gestegen en dreigt hoog te blijven door een loongolf om de koopkracht van de werkenden gedeeltelijk te herstellen. Dit houdt in dat de koopkracht van een nominale pensioenuitkering fors achteruitgegaan is. Het VDG bestuur zal een beroep blijven doen op de werkgever voor een tegemoetkoming in de bijzonder hoge inflatie.



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**

## 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 alle betrokkenen uiteen (*MvT, hoofdstuk 5.4.3, pag 82*).

Verplichtte onderdelen van dit transitieplan zijn onder andere (*MvT, hoofdstuk 5.2, pag 72*);

- Informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. “Invaren” is hierbij de standaard.
- Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op de nieuwe pensioenregeling, berekend aan de hand van de voorgeschreven maatstaven (netto profijt of bruto profijt).
- De gemaakte afspraken over compensatie voor de verschillende cohorten. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd.

Kortom het transitieplan geeft de VDG 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 (*MvT, hoofdstuk 5.4.2. pag 77*) dan wel vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden in verhouding tot de belangen van de groepen belanghebbenden wat door de werkgever aangetoond moeten worden (*MvT, hoofdstuk 5.8. pag 97*). 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.