

Transitieplan

Inzake middelloon pensioenregeling

Dow Benelux B.V. en Dow Europe Holding B.V.

Ondergebracht bij Stichting Dow Pensioenfonds

December 2024

Inleiding

Er is een nieuwe pensioenwet in werking getreden, de Wet toekomst pensioenen (WTP). Deze is ingegaan op 1 juli 2023 en kent een overgangperiode tot 2028¹.

Hierdoor wijzigen nagenoeg alle pensioenregelingen in Nederland en dus ook de pensioenregeling van Dow Benelux B.V. en Dow Europe Holding B.V. (Dow).

In het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen Dow en de werkgroep pensioentransitie, samengesteld vanuit de diverse ondernemingsraden binnen Dow (hierna te noemen: sociale partners), zijn afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling voor werknemers van Dow die voldoet aan de WTP.

Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet heeft Dow dit transitieplan opgesteld. In het transitieplan wordt beschreven hoe wordt omgegaan met de huidige pensioenregeling binnen Stichting Dow Pensioenfonds (hierna te noemen: Dow Pensioenfonds). De nieuwe pensioenregeling van werknemers van Dow zal per 1 januari 2028 bij een externe pensioenuitvoerder worden ondergebracht. Voorts geeft het transitieplan aan op welke wijze wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Tot slot bevat dit transitieplan de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Start van de nieuwe pensioenregeling

Sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling start per 1 januari 2028 en dat de nieuwe pensioenopbouw binnen de huidige pensioenregeling bij Dow Pensioenfonds per dezelfde datum stopt.

De per ultimo 2027 opgebouwde premievrije pensioenaanspraken van werknemers binnen Dow Pensioenfonds blijven onvoorwaardelijk geïndexeerd middels de limited backservice ("LBS"). De premie hiervoor is volledig door de werkgever verschuldigd. Tevens blijft de bijstortverplichting en premiekorting/restitutie regeling van kracht.

De nieuwe "WTP proof" pensioenregeling zal worden ondergebracht bij een externe commerciële pensioenuitvoerder. Deze moet nog worden geselecteerd.

Huidige pensioenregeling binnen Dow Pensioenfonds

In de huidige pensioenregeling bij Dow Pensioenfonds bouwt de deelnemer jaarlijks een vooraf bepaald percentage van het pensioen op, zodat de deelnemer weet hoe hoog het pensioen zal zijn gegeven de lengte van het dienstverband. Een dergelijke pensioenopbouw wordt ook wel defined benefit ("DB") genoemd.

Voor ieder deelnemersjaar vanaf 1 januari 2018 wordt een aanspraak op een jaarlijks ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 1,738% van de voor het betreffende deelnemersjaar vastgestelde pensioengrondslag. Voor deelnemers worden opgebouwde pensioenaanspraken ieder jaar onvoorwaardelijke verhoogd met de LBS.

¹ Deze datum moet nog officieel worden bevestigd

Nieuwe pensioenregeling van Dow

Onder de WTP is pensioenopbouw op basis van defined benefit niet meer mogelijk. De nieuwe pensioenregeling moet een “premieregeling” (“defined contribution = DC”) zijn. Dit betekent dat er afspraken worden gemaakt over de hoogte van de premie, niet meer over de hoogte van het pensioen.

De WTP staat in principe twee soorten pensioenregelingen toe: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling².

Bij Dow hebben sociale partners gekozen voor de “flexibele premieregeling”. Deze heeft een aantal belangrijke kenmerken:

1. In de flexibele premieregeling worden de premies collectief beheerd, maar belegd volgens een expliciete lifecycle. Dit betekent dat de deelnemer meer dan in een solidaire premieregeling een keuze heeft ten aanzien van de beleggingen: keuze uit beleggingsprofielen of zelfs volledige beleggingsvrijheid. Welke keuze de deelnemer heeft hangt niet alleen af van wat de werkgever afsprekt en welke mate van keuzevrijheid past bij de deelnemers, maar ook wat de pensioenuitvoerder aanbiedt
2. Als de deelnemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt het persoonlijke pensioenvermogen gebruikt voor een levenslange pensioenuitkering, eventueel in combinatie met partnerpensioen en wezenpensioen.
3. In de flexibele premieregeling hebben deelnemers de keuze voor a) een *variabele* uitkering of b) een *vaste* uitkering. Bij de variabele uitkering wordt het pensioenkapitaal in de uitkeringsfase in bepaalde mate risicodragend doorbelegd. Bij de keuze voor een vaste uitkering, is de rentestand op het moment van pensionering bepalend voor de hoogte van het pensioen voor de rest van het leven van de pensioengerechtigde: de hoogte van de uitkering staat vast.
4. In de flexibele regeling kan gekozen worden voor een risicodelingsreserve. Door het inrichten van de risicodelingsreserve – een afgescheiden vermogen - kunnen financiële schokken worden opgevangen en sommige risico's tussen generaties collectief gedeeld.

Alle afspraken met betrekking tot de nieuwe regeling ingaande per 1-1-2028 zijn vastgelegd in een hoofdlijnen akkoord ondertekend door Dow Benelux B.V. respectievelijk de Ondernemingsraden van Dow Benelux B.V.

Het pensioen dat is opgebouwd, wordt niet omgezet (ingevaren)

Dow zal aan Dow Pensioenfonds niet het verzoek doen om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten om te zetten naar pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling “(invaren)”³. Alhoewel invaren door de wetgever wordt gezien als het uitgangspunt, is dit niet verplicht.

Als een werkgever geen verzoek tot invaren doet, zal de werkgever moeten motiveren dat dit evenwichtig is⁴ en alle relevante belangen in acht zijn genomen.

² De premie-uitkeringsovereenkomst laten wij hier buiten beschouwing

³ Artikel 150m Pensioenwet

⁴ Artikel 150l, tweede lid Pensioenwet

De wetgever verwoordt dit aldus:

“Het besluit van de werkgever om het pensioenfonds niet te verzoeken over te gaan tot collectieve waardeoverdracht moet evenwichtig zijn en alle relevante belangen moeten in acht zijn genomen. De onderbouwing van dit besluit wordt opgenomen in het transitieplan.”

Redenen om als werkgever geen invaarverzoek te doen aan het pensioenfonds kunnen liggen in het feit dat invaren onevenredig ongunstig uitpakt voor bepaalde groepen belanghebbenden, zulks inclusief de werkgever⁵.

Redenen om niet in te varen kunnen bijvoorbeeld zijn⁶:

1. het bestaan van een onvoorwaardelijke indexatie-afspraken;
2. een bijstortingsverplichting; of
3. andere pensioenfonds-specifieke omstandigheden waarbij invaren onevenredig ongunstig uitpakt voor bepaalde groepen belanghebbenden.

In de Memorie van Toelichting bij de WTP wordt dit als volgt verwoord⁷:

“De werkgever of sociale partners doen geen invaarverzoek als invaren onevenredig ongunstig is voor een bepaalde groep belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden of de werkgever). In dat geval staan de nadelige effecten voor deze groep niet in relatie tot de voordelen van het invaren van alle aanspraken en rechten.”

“Afhankelijk van de concrete situatie zou bijvoorbeeld het vervallen van een onvoorwaardelijke toeslagverlening een dergelijk nadelig effect kunnen zijn.”

Onderstaand zullen wij per groep belanghebbenden aangeven of invaren voor deze groep al dan niet nadelig uitpakt.

Werknemers

De opbouw in de huidige pensioenregeling binnen Dow Pensioenfonds, die is gebaseerd op middelloon, zal uiterlijk tot het transitiemoment worden gecontinueerd.

Werknemers van Dow gaan vervolgens deelnemen in een “WTP-proof” pensioenregeling die is gebaseerd op een premieovereenkomst. Deze pensioenovereenkomst zal buiten Dow Pensioenfonds worden ondergebracht.

De opgebouwde pensioenaanspraken van werknemers blijven achter bij Dow Pensioenfonds. Deze opgebouwde pensioenaanspraken zullen jaarlijks, net als thans reeds het geval is, onvoorwaardelijk worden verhoogd middels LBS.

Voorts zal de met Dow Pensioenfonds contractueel overeengekomen bijstortverplichting, die Dow bij een

⁵ Artikel 150I, eerste lid van de Pensioenwet

⁶ Handreiking Evenwichtige Transitie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid juli 2023 p.37

⁷ Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, 5.4.2.

dekkingstekort verplicht tot het doen van additionele betalingen aan Dow Pensioenfonds, van toepassing blijven. Door de bijstortverplichting kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken binnen Dow Pensioenfonds niet worden gekort.

De onvoorwaardelijke jaarlijks verhoging (LBS) van de opgebouwde pensioenaanspraken in combinatie met de bijstortverplichting is dermate profijtelijk voor de werknemers dat Dow van mening is dat invaren van opgebouwde pensioenaanspraken met al zijn onzekerheden, onevenredig nadelig zou kunnen uitpakken voor de werknemers van Dow.

Immers, zonder invaren heeft de werknemer een onvoorwaardelijke verhoging (LBS) van zijn pensioenaanspraak die door de bijstortverplichting nooit lager kan worden, hetgeen bij invaren in theorie wel in het geval kan zijn.

Slapers en gepensioneerden

De opgebouwde pensioenrechten en pensioenaanspraken van slapers en gepensioneerden worden op dit moment niet verhoogd. Dit zal niet wijzigen.

De pensioenrechten en pensioenaanspraken van slapers en gepensioneerden kunnen door de bijstortverplichting niet worden gekort. Als wordt ingevaren, zal deze bijstortverplichting komen te vervallen. De pensioenrechten en pensioenaanspraken kunnen in de toekomst alsdan stijgen, maar ook dalen.

Dow is ook voor wat betreft de slapers en gepensioneerden van mening dat invaren, door het wegvallen van de bijstortverplichting, in potentie een negatief effect voor hen kan hebben en weegt de bijstortverplichting derhalve zwaarder dan een mogelijke toekomstige stijging van de pensioenrechten en pensioenaanspraken.

Werkgever Dow

Dow heeft de afgelopen jaren, door een stijgende dekkingsgraad van Dow Pensioenfonds, zowel premiekorting als premierestitutie genoten. Op basis van de uitvoeringsovereenkomst tussen Dow Pensioenfonds en Dow heeft Dow hier onder omstandigheden recht op.

Op het moment dat de pensioenrechten en pensioenaanspraken binnen Dow Pensioenfonds worden ingevaren, zal Dow geen recht meer hebben op premiekorting en premierestitutie. Deze komen door het invaren te vervallen.

Er zal immers geen premie meer worden betaald aan Dow Pensioenfonds. Voorts zal door het invaren van de pensioenrechten en pensioenaanspraken binnen Dow Pensioenfonds geen sprake meer kunnen zijn van premierestitutie bij een voldoende hoge dekkingsgraad van Dow Pensioenfonds. Het “fenomeen” dekkingsgraad speelt alsdan namelijk geen rol meer.

Bij de (nieuwe) pensioenuitvoerder, die de premieovereenkomst van werknemers van Dow gaat uitvoeren, zullen premiekorting alsmede premierestitutie, logischerwijs, in het geheel niet aan de orde zijn.

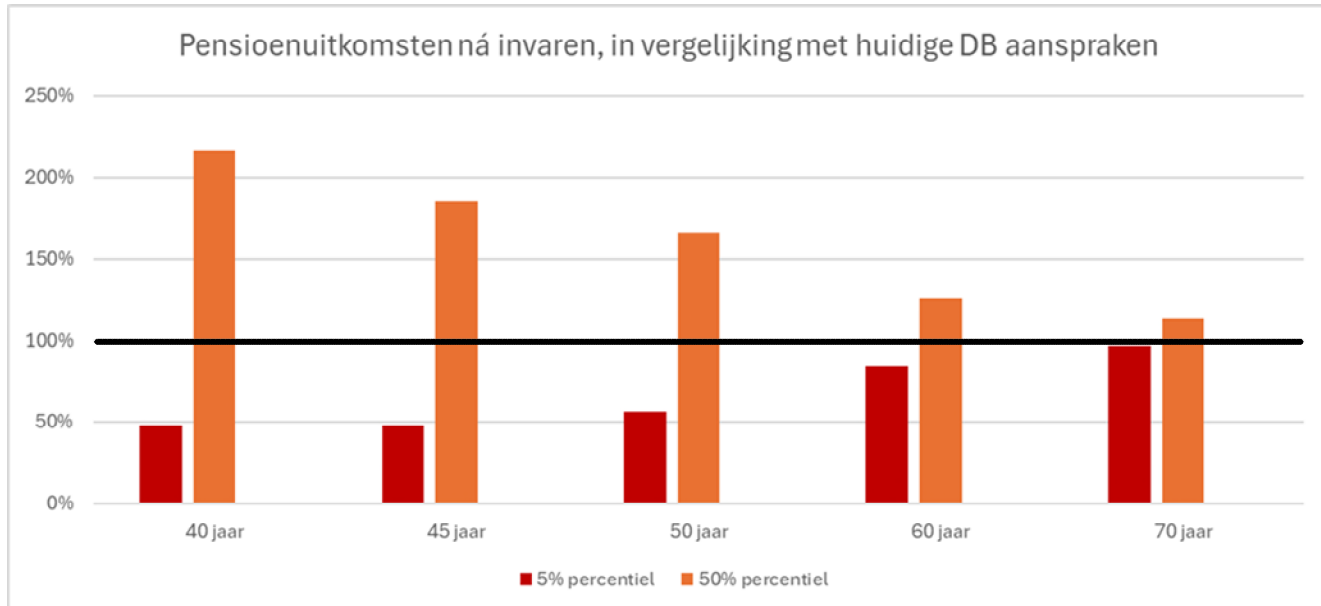
Voor Dow betekent dat invaren een nadeel is en dat door het vervallen van de premiekorting en premierestitutie, de toekomstige pensioenlasten in potentie fors kunnen toenemen.

Effect invaren voor slapers en gepensioneerden

Voor slapers en gepensioneerden laten we de effecten van invaren zien (voor enkele maatmensen). We kijken naar het 5% en 50% percentiel omdat we met name willen inzoomen op de risico's bij invaren (op de slechtere scenario's uit de scenario set).

De volgende uitgangspunten zijn toegepast:

- Invaardekkingsgraad 100%
- Risicodelingsreserve 3%
- Gesloten pensioenfonds: effect op reeds opgebouwde DB aanspraken (geen toekomstige opbouw)
- Gemiddelde uitkering vanaf de pensioendatum



De gemiddelde uitkering die volgt uit het invaarscenario vergelijken we met de huidige opgebouwde DB aanspraken. Deze DB aanspraken stellen we in elk scenario op 100. Immers, door de bijstortingsverplichting kan de 100 niet lager worden. Hoger dan 100 kan ook niet omdat niet-actieven geen indexatie kennen.

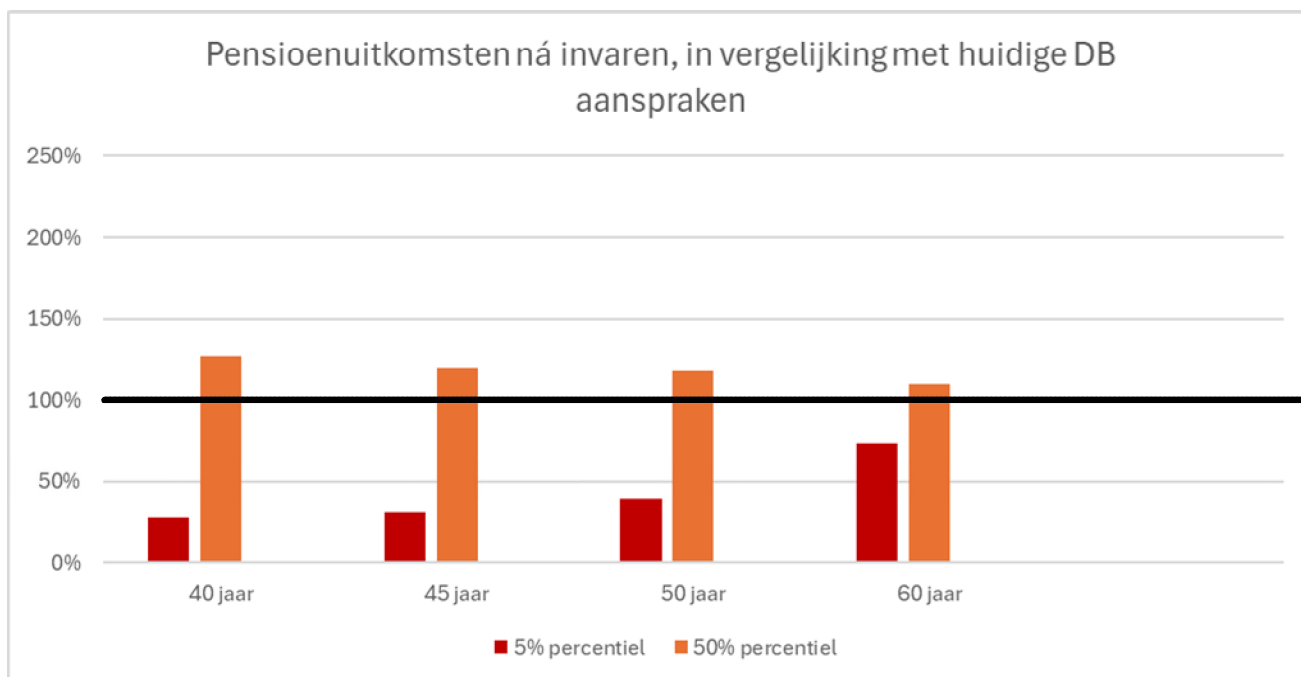
De conclusie is dat er veel scenario's zijn, vooral voor de wat jongere populatie, waarbij het behoorlijk mis kan gaan met de pensioenuitkering na invaren in relatie tot de huidige systematiek.

Effect invaren voor actieven

Voor actieven laten we de effecten van invaren zien (voor enkele maatmensen). We kijken naar het 5% en 50% percentiel omdat we met name willen inzoomen op de risico's bij invaren (op de slechtere scenario's uit de scenario set).

De volgende uitgangspunten zijn toegepast:

- Invaardekkingsgraad 100%
- Risicodelingsreserve 3%
- Gesloten pensioenfonds: effect op reeds opgebouwde DB aanspraken (geen toekomstige opbouw)
- Gemiddelde uitkering vanaf de pensioendatum



De gemiddelde uitkering die volgt uit het invaarscenario vergelijken we met de huidige opgebouwde DB aanspraken. Voor de actieven wordt de DB aanspraak jaarlijks met de Limited Backservice (LBS) verhoogd tot de pensioendatum.

De conclusie is dat voor de actieven de risico's van invaren nog een stuk groter zijn dan bij de slapers en gepensioneerden, mede vanwege het wegvallen van de uitkeringsgarantie en de LBS.

Op grond van bovenstaande uitkomsten kan worden gesteld dat invaren tot onevenredig veel risico kan leiden en de risico's daarnaast onevenredig verdeeld zijn binnen de totale groep.

De afwegingen van sociale partners

Sociale partners willen dat de afspraken "evenwichtig" zijn. Dat betekent dat er niet te veel onderscheid gemaakt mag worden tussen groepen deelnemers, slapers en gepensioneerden. Maar ook niet voor de werkgever. Iedereen zou naar verwachting geen onevenredig voor- of nadeel moeten hebben van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Door de complexiteit en de veelheid aan factoren waarmee rekening gehouden moet worden, kan de overgang nooit (niet bij Dow maar evenmin bij enige andere pensioenregeling in het land) volkomen neutraal voor eenieder uitpakken.

De afspraken van sociale partners zijn erop gericht dat er een zekere mate van evenwichtigheid in de financiële consequenties is aangebracht. De nieuwe pensioenregeling geeft in de mediaan licht hogere uitkomsten dan in de huidige pensioenregeling. Bij slecht weer zijn de risico's acceptabel te noemen.

De werkgever heeft aangegeven niet te willen invaren, de werkgroep pensioentransitie heeft dit geaccepteerd.

Voorts is van belang dat het niet-invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten risico's in slecht weer scenario's mitigeert voor zowel actieven, slapers als gepensioneerden. Naar verwachting zal de

overgang dan ook niet leiden tot een groot voor- of nadeel voor groepen. Berekeningen laten zien dat het doel van de regeling realistisch is en naar verwachting bereikt kan worden.

Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van Dow Pensioenfonds.

Dow overlegt het transitieplan aan Dow Pensioenfonds. Dow Pensioenfonds stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar.