
VRAGEN & ANTWOORDEN OVER HET NIEUWE PENSIOEN

Alle informatie over de nieuwe pensioenwet en de gevolgen daarvan voor je pensioen bij Shell.

Versie 27 - 11 - 2023





EEN NIEUW PENSIOEN BIJ SHELL

In 2019 is tussen het kabinet, de vakbonden en de werkgeversorganisaties het Pensioenakkoord gesloten. Een deel van het Pensioenakkoord is al in werking getreden. Het wetsvoorstel 'Wet toekomst pensioenen' ('WTP') en de lagere wet- en regelgeving die daarop gebaseerd is, regelt de veranderingen die zien op het werkgeverspensioen. Onlangs heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen en zal de WTP per 1 juli 2023 in werking treden. Vanaf dat moment zullen alle pensioenregelingen in Nederland, inclusief die van Shell, moeten worden aangepast. Bedrijven hebben tot 1 januari 2028 om dat te doen.

Het aanpassen van de pensioenregelingen is een omvangrijke klus waar veel partijen bij betrokken zijn. Het is afhankelijk van het soort pensioen dat wordt aangeboden wie daarbij betrokken zijn. Bij Shell wordt pensioen geregeld door Shell Nederland ('Shell NL') en de Centrale Ondernemingsraad ('COR'). De COR heeft namelijk een instemmingsrecht. Dat betekent dat Shell NL de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmaatregelen voor bestaande deelnemers ter instemming aan de COR moet voorleggen. In het consultatieproces zullen Shell NL en de COR de mogelijkheden samen bespreken. Daarbij moeten de belangen van alle betrokkenen (daaronder worden verstaan de medewerkers, de gepensioneerden, de oud-collega's (slapers) en ook de werkgever) worden meegenomen. De gepensioneerden en de oud-collega's kunnen via een hoorrecht hun mening geven over de veranderingen in het pensioen en Shell NL en de COR zullen dat moeten meenemen in de besprekingen. Bij Shell NL wordt dat hoorrecht uitgeoefend via de hoorrechtcommissie van VOEKS (de Vereniging van oud Shell medewerkers). Er moet uiteindelijk sprake zijn van een evenwichtig besluit. Uiteraard vindt er ook overleg plaats met de pensioenfondsen van Shell die de nieuwe regeling zal moeten gaan uitvoeren. Het pensioenfonds beoordeelt ook de evenwichtigheid, maar kijkt daarnaast ook naar de uitvoerbaarheid van regeling.

OVER DIT DOCUMENT

Hoewel het nog niet duidelijk is wat er precies gaat veranderen, vind je in dit Vragen & Antwoorden document veel antwoorden op de vragen die we hebben ontvangen. Dit document wordt regelmatig geüpdatet op basis van de informatie die wij hebben. We hebben dit document met de grootste zorg samengesteld. Je kunt er echter geen rechten aan ontlelen. Je kunt alleen rechten ontlelen aan het voor jou geldende pensioenreglement.



HEB JE VRAGEN?

Meer weten over je huidige pensioen? Bezoek dan de website van het pensioenfonds op www.shellpensioen.nl.

Heb je vragen over de Wet toekomst pensioenen ga dan naar www.nieuwpensioenbijshell.nl.

INHOUD





TOP 10 VEEL GESTELDE VRAGEN

VRAGEN:

- 1.** Een belangrijk aspect van het Pensioenakkoord (inmiddels de Wet toekomst pensioenen) is dat de overheid wil dat we in de toekomst allemaal op dezelfde manier pensioen gaan opbouwen. Geldt dat dan ook voor Shell? Je zou denken dat een bedrijf zelf mag kiezen welke pensioenregeling ze aan haar medewerkers aanbiedt?
- 2.** Zal de middelloonregeling van SSPF verdwijnen door de Wet toekomst pensioenen?
- 3.** Wat gebeurt er met mijn al opgebouwde pensioen in de middelloonregeling van SSPF?
- 4.** Heeft de nieuwe pensioenwetgeving ook gevolgen voor mensen die op dit moment al een pensioen ontvangen van de Shell pensioenfondsen? Of voor mensen die in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij de Shell pensioenfondsen, maar inmiddels niet meer bij Shell werken en nog niet met pensioen zijn (de zogenaamde 'slapers')?
- 5.** Verandert er ook iets in de SNPS pensioenregelingen?
- 6.** Word ik gecompenseerd voor een eventuele wijziging van de pensioenregeling?
- 7.** Wordt Shell beter van de Wet toekomst pensioenen?
- 8.** Wanneer ga ik iets merken van de veranderingen in mijn Shell pensioenregeling en wanneer weet ik wat het voor mij concreet gaat betekenen?
- 9.** Kan ik straks nog steeds gebruik maken van de flexibele mogelijkheden in mijn pensioenregeling?
- 10.** Wat voor gevolgen heeft het Pensioenakkoord (inmiddels de Wet toekomst pensioenen) als ik nu door een reorganisatie bij Shell wegga of als ik heb gekozen voor SVS of TVS?



PENSIOEN IN NEDERLAND

1. Hoe zit het Nederlandse pensioenstelsel in elkaar?
2. Wat is het verschil tussen de AOW en het Shell pensioen?
3. Is het de verwachting dat de AOW op termijn door de overheid wordt veranderd?
4. Welke soorten pensioenregelingen zijn er in de tweede pijler?
5. Waarom moet de tweede pijler (pensioenregelingen bij werkgevers) worden veranderd?
6. Waarom bepaalt de overheid de afspraken tussen medewerker en werkgever?
7. Hoe zit het met tekorten in pensioenopbouw door vroegere werkgevers?
8. Wat is de invloed van Europese regelgeving op het Nederlandse pensioenstelsel?
9. Meerdere politieke partijen hebben in hun verkiezingscampagne aangegeven dat ze van de nieuwe pensioenwet af willen. Gaat het project bij Shell daarom pauzeren?



PENSIOEN IN NEDERLAND

1. Hoe zit het Nederlandse pensioenstelsel in elkaar?

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler is het basispensioen, de AOW. De AOW wordt vanuit de overheid verstrekt. De tweede pijler is het aanvullende pensioen dat je bij een werkgever opbouwt, zoals het pensioen bij Shell. Dit bouw je tijdens je werkzame leven op. De derde pijler is het vrijwillige pensioen. Hieronder vallen de inkomensvoorzieningen die je zelf afsluit, zoals bijvoorbeeld een lijfrente of een levensverzekering. Naast deze drie pijlers bestaat er ook een officieuze vierde pijler waar het sparen via een niet-fiscale weg toe behoort. Hierbij kan je denken een spaarrekening, aandelen of obligaties.

2. Wat is het verschil tussen de AOW en het Shell pensioen?

De AOW is het basispensioen van de overheid (de eerste pijler) dat je krijgt als je in Nederland hebt gewoond of gewerkt. Voor elk jaar dat je niet in Nederland hebt gewoond of gewerkt krijg je 2% minder AOW. Je krijgt AOW als je de AOW-leeftijd hebt bereikt. Die AOW-leeftijd is afhankelijk van je geboortedatum en daarmee voor iedereen verschillend. De AOW van de huidige AOW'ers wordt betaald uit de belastingen en sociale verzekeringspremies die worden betaald door de huidige werkenden. Dat heet ook wel 'omslagstelsel'. Dat is anders dan bij het aanvullende pensioen dat je bij je werkgever, zoals bij Shell, opbouwt. Daar spaar je, samen met je werkgever, zelf voor je eigen pensioen. Dit pensioen vormt de zogenaamde 'tweede pijler'.

3. Is het de verwachting dat de AOW op termijn door de overheid wordt veranderd?

Het Pensioenakkoord ziet onder andere toe op veranderingen in de AOW-leeftijd. Deze verandering houdt in dat de AOW-leeftijd minder snel stijgt en is al in werking getreden. Er zijn op dit moment geen plannen bekend van de overheid om de AOW in de toekomst af te schaffen of te veranderen. Bovendien wordt er in de opbouw van de aanvullende pensioenen bij werkgevers rekening gehouden met het feit dat er een basis AOW van de overheid is; over het eerste deel van je inkomen bouw je namelijk geen of minder pensioen op. Maar het AOW-stelsel staat wel onder druk omdat er in de toekomst steeds minder werkenden zijn die de premies kunnen betalen voor de AOW terwijl de groep ouderen die recht heeft op AOW elk jaar groter wordt.



PENSIOEN IN NEDERLAND

4. Welke soorten pensioenregelingen zijn er in de tweede pijler?

Er zijn verschillende soorten pensioenregelingen:

- een uitkeringsovereenkomst;
- een premieovereenkomst; en
- een kapitaalovereenkomst.

Een uitkeringsovereenkomst is een pensioenregeling waarbij de hoogte van de pensioenuitkering centraal staat. Dit zijn middelloonregelingen en eindloonregelingen. Bij een middelloonregeling hangt het pensioen af van het aantal jaren dat je in dienst bent en de hoogte van het gemiddelde salaris gedurende deze periode. Bij een eindloonregeling hangt het pensioen af van het aantal jaren dat je in dienst bent en het salaris dat je het laatst verdiende.

Bij een premieovereenkomst weet je welke premie voor jou wordt ingelegd. Maar omdat de premie wordt belegd is de opbrengst daarvan niet zeker. Met de opbrengst van de beleggingen wordt een pensioenuitkering aangekocht. Bij pensionering kun je ervoor kiezen om een vaste uitkering aan te kopen of je pensioen te blijven beleggen. In dat geval kies je voor een variabele uitkering.

Een kapitaalovereenkomst is een pensioenregeling waarbij afspraken zijn gemaakt over de hoogte van het kapitaal waarmee je een pensioenuitkering aankoopt als je met pensioen gaat. Deze pensioenregeling komt niet zo veel voor.

5. Waarom moet de tweede pijler (pensioenregelingen bij werkgevers) worden veranderd?

Veel medewerkers bouwen pensioen op in een uitkeringsregeling: een regeling waarbij de hoogte van het pensioen vooraf met een bepaalde zekerheid wordt vastgesteld. De afgelopen jaren bleek die zekerheid beperkt: pensioenen stegen niet altijd mee met de inflatie en werden soms zelfs verlaagd. De koopkracht van die pensioenen werd daardoor steeds minder.

Dit heeft ervoor gezorgd dat er steeds minder vertrouwen was in het pensioenstelsel. Het stelsel sluit ook onvoldoende aan bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: mensen veranderen steeds vaker van baan en er komen meer flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) bij. Het huidige stelsel maakt dat oudere medewerkers duurder zijn dan jongere medewerkers omdat de pensioenpremies voor jongeren en ouderen fors verschillen. Hierdoor is het vanuit kosten oogpunt minder aantrekkelijk om ouderen aan te nemen. Tot slot is het voor veel mensen niet duidelijk hoe ze pensioen opbouwen. De hervorming die de overheid voor ogen heeft moet leiden tot een meer toekomstbestendig pensioenstelsel dat beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, pensioen meer inzichtelijk en persoonlijker maakt en eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen voor alle generaties.

6. Waarom bepaalt de overheid de afspraken tussen medewerker en werkgever?

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en als zodanig een afspraak tussen de werkgever en de medewerker. Voor het opbouwen van pensioen bij je werkgever gelden in Nederland echter fiscale (en andere wettelijke)

PENSIOEN IN NEDERLAND

regels. Via deze (fiscale) regels wordt sparen voor je pensioen door de overheid gestimuleerd en op een aantrekkelijke wijze mogelijk gemaakt. Zolang het pensioen wordt opgebouwd binnen de fiscale kaders hoef je (nog) geen belasting te betalen over het opgebouwde pensioenkapitaal. Je betaalt pas belasting op het moment dat het pensioen wordt uitgekeerd. De (fiscale) regels waaronder dit mogelijk is worden door de overheid vastgesteld. Werkgevers, zoals Shell, moeten zich aan die regels houden. De overheid vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen pensioen opbouwen bij hun werkgever, zodat mensen ook na hun pensionering nog steeds voldoende inkomen hebben.

7. Hoe zit het met tekorten in pensioenopbouw door vroegere werkgevers?

Er geldt in Nederland geen verplichting voor werkgevers om een pensioenregeling aan te bieden aan hun medewerkers maar als een werkgever dat wel doet moet hij dat wel doen voor al zijn medewerkers. De overheid probeert zo veel mogelijk werkgevers te stimuleren om hun medewerkers een pensioenregeling aan te bieden. Als je eerder bij een werkgever hebt gewerkt die geen pensioenregeling had dan is het mogelijk dat je een pensioentekort hebt. Je hebt immers een aantal jaren geen pensioen opgebouwd. Het is belangrijk dat je zelf in de gaten houdt hoe het met je pensioen staat en als het nodig is daarvoor zelf tijdig extra maatregelen neemt. Uiteindelijk ben je zelf verantwoordelijk voor jouw financiële toekomst. Een werkgever kan daar via een pensioenregeling wel een bijdrage aan leveren. De Wet toekomst pensioenen (WTP) brengt daar geen verandering in.

8. Wat is de invloed van Europese regelgeving op het Nederlandse pensioenstelsel?

De Europese Commissie wil dat iedere EU-burger een adequaat pensioen kan opbouwen om daarmee te voorkomen dat er veel ouderen zijn die in armoede leven. Maar er is geen Europees pensioenstelsel. De verschillende landen in Europa hebben verschillende pensioenstelsels. Ondanks het verschil in type pensioenstelsel, hebben alle landen in Europa vergelijkbare uitdagingen rondom pensioen. De pensioenleeftijd is in alle landen al gestegen en dit zal de komende jaren verder stijgen. De pensioenleeftijd fluctueert binnen Europa veelal tussen de 65 en 68 jaar. In veel landen met een staatspensioen is het niveau van de pensioenen verlaagd. En in de meeste landen zijn de gegarandeerde bedrijfspensioenen inmiddels gewijzigd naar beschikbare premie-regelingen. De regels zijn momenteel te verschillend om te kunnen komen tot een Europees pensioenstelsel.

Er zijn wel Europese regels van toepassing op pensioenfondsen maar die hebben vooral betrekking op de informatievoorziening richting deelnemers, het bieden van transparantie en toezicht op pensioenfondsen. De achterliggende gedachte is dat lidstaten op die manier worden geholpen om hun pensioenstelsel te verbeteren. Dit is vooral belangrijk voor landen met een minder goed ontwikkeld pensioenstelsel. Vooralsnog heeft Europa weinig invloed op de wijze waarop in Nederland pensioen wordt vormgegeven. Europa heeft ook geen rol gespeeld bij de totstandkoming van de WTP. De EU speelt met name een adviserende rol bij de promotie van de tweede pijler en in het vinden van oplossingen voor de vergrijzing van de bevolking en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Op dit moment is echter ieder land verantwoordelijk voor zijn eigen pensioenstelsel.



PENSIOEN IN NEDERLAND

9. Meerdere politieke partijen hebben in hun verkiezingscampagne aangegeven dat ze van de nieuwe pensioenwet af willen. Gaat het project bij Shell daarom pauzeren?

Nee. Ten eerste is deze nieuwe wet vanaf 1 juli 2023 al van kracht. We zullen daar dus aan moeten voldoen en ons daarop voorbereiden. De wet kent ook niet de mogelijkheid van een pauzeknop. Gezien de tijdslijnen kunnen we ons niet veroorloven om te pauzeren en moeten keuzes worden gemaakt om op tijd te kunnen implementeren.

Ten tweede is maar zeer de vraag of echt realistisch is wat de politieke partijen in de campagnes hebben aangegeven. Na ruim 15 jaar onderhandelen tussen vakbonden, werkgeversorganisatie en politiek is deze wet voor een toekomstbestendig pensioenstelsel tot stand gekomen, inclusief een heel uitgebreid wetgevend proces door de Tweede en Eerste Kamer.

Tot slot, in de Eerste Kamer blijft een meerderheid bestaan die de huidige wet ondersteunt. Landelijke pensioenspecialisten achten de kans dat deze wet helemaal aan de kant wordt geschoven daarom bijzonder klein. Dit ook omdat een aantal werkgevers op dit moment al overeenstemming heeft bereikt over de benodigde aanpassingen en bezig zijn met de implementatie of dit op afzienbare termijn gaan doen. Dit kan niet worden teruggedraaid. Mochten er toch (kleinere) wettelijke aanpassingen komen, dan zullen we daar uiteraard op handelen.



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

1. Wat is er precies afgesproken in het Pensioenakkoord van juni 2019?
2. Wat gebeurt er met de AOW-leeftijd?
3. Welke afspraken zijn er met betrekking tot duurzame inzetbaarheid?
4. Wat is de status van de Wet toekomst pensioenen (WTP)?
5. Voor wie heeft de WTP allemaal gevolgen?
6. Als reden waarom het pensioenstelsel in Nederland moet veranderen werd vaak de lage rekenrentegenoomd. Maar de pensioenfondsen in Nederland zijn heel vermogenden maken goede rendementen. Hoe zit dat?
7. Klopt het dat de jongere generatie op moet draaien voor een vergrijzende populatie, terwijl de pensioenen van de jongere generatie onzekerder lijkt te worden?
8. Wat houdt de hervorming van de pensioenregelingen van werkgevers (zoals bij Shell) in?
9. Waarom wil de overheid dat iedereen op dezelfde manier pensioen gaat opbouwen?
10. Hoe werkt een persoonlijke pensioenpot?
11. Wat gebeurt er met de al opgebouwde pensioenen?
12. Hoe zit het met de opgebouwde pensioenen van gepensioneerd en de opgebouwde pensioenaanspraken van oud-collega's? (slapers)
13. Het risico verschuift dus straks naar de medewerkers?
14. Geldt de nieuwe wet ook voor gepensioneerd en de oud-collega's?
15. Loop je in een premieregeling het risico dat je straks al het geld kwijt bent en dus geen pensioen hebt?
16. Kun je als gepensioneerd of slaper in het nieuwe stelsel ook kiezen voor minder risico's?
17. Worden de risico's nog wel solidair en collectief gedragen in de toekomst?
18. Als het pensioen meer meebeweegt met de markt, merk ik dat dan iedere maand?
19. In het verleden was de vuistregel dat je 70% van je inkomen als pensioen kreeg; is er een simpele vuistregel voor de toekomst?
20. Kan ik, in het kader van meer eigen verantwoordelijkheid, bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling, mijn reeds opgebouwde pensioen in één keer opnemen en naar eigen inzicht besteden/elders beleggen?

volgende vragen



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

21. Wat gebeurt er met mijn pensioen als ik in de toekomst van baan verander?
22. Is het een optie om het pensioenfonds naar een ander land te verplaatsen om de gevolgen van de nieuwe pensioenwetgeving te omzeilen?
23. Wat is de rol van het pensioenfonds in de discussie over de wijzigingen in de pensioenregelingen als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving?
24. Hoe wordt er omgegaan met de gevolgen die de overstap naar een nieuwe pensioenregeling heeft voor huidige medewerkers?
25. Is het zeker dat de Wet toekomst pensioenen juridisch houdbaar is?
26. Blijft de wettelijke verplichting bestaan om deel te nemen aan de pensioenregeling? Of mag je straks zelf beslissen of je wilt sparen of deelnemen aan de pensioenregeling?
27. Heeft de nieuwe pensioenwetgeving naast gevolgen voor het ouderdomspensioen ook gevolgen voor de andere soorten pensioen?
28. Wanneer merk ik iets van de nieuwe pensioenwetgeving?



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

1. Wat is er precies afgesproken in het Pensioenakkoord van juni 2019?

De belangrijkste afspraken uit het Pensioenakkoord zijn de volgende:

- minder snelle stijging van de AOW-leeftijd;
- mogelijkheden op het terrein van duurzame inzetbaarheid; en
- hervorming van de pensioenregelingen van werkgevers (zoals bij Shell).

Het Pensioenakkoord is inmiddels verder uitgewerkt en een deel van de afspraken zijn al in werking getreden. Zo geldt de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd al vanaf 2020. Ook de mogelijkheden op het terrein van duurzame inzetbaarheid zijn inmiddels van kracht.

Onlangs heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen. Deze nieuwe wet ziet toe op de hervorming van pensioenregelingen van werkgevers en treedt per 1 juli 2023 in werking.

2. Wat gebeurt er met de AOW-leeftijd?

Vanaf dit jaar (2023) is de AOW-leeftijd als volgt:

2023	66 jaar en 10 maanden
2024 tot met 2027	67 jaar
2028	67 jaar en 3 maanden

Tot het Pensioenakkoord was er een 1-op-1 koppeling van de AOW-leeftijd met de stijgende levensverwachting. Als gevolg van het Pensioenakkoord is de wet aangepast. Voor iedere 4,5 maand dat Nederlanders naar verwachting langer leven, gaat de AOW-leeftijd automatisch met 3 maanden omhoog. Dat gebeurt op basis van de jaarlijkse CBS-prognose voor de resterende levensverwachting van 65-jarigen.

Het Pensioenakkoord beperkt zich tot de stijging van de AOW-leeftijd en de aanpassing van die leeftijd in de toekomst in geval van een stijging van de levensverwachting. Het Pensioenakkoord brengt geen verandering in de hoogte van de AOW.

3. Welke afspraken zijn er met betrekking tot duurzame inzetbaarheid?

Begin 2021 is de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen aangenomen. Daarmee is een belangrijke stap gezet in de verdere uitwerking van het Pensioenakkoord. Drie maatregelen uit het Pensioenakkoord zijn nader uitgewerkt in deze wet. Voor Shell zijn de maatregelen met betrekking tot verlofsparen en de mogelijkheid van het opnemen van een bedrag ineens het meest relevant:

Verlofsparen

Er wordt extra fiscale ruimte geboden om verlof te sparen. Voorheen kon tot 2.000 uur worden gespaard. Dit is verruimd naar 4.000 uur. Het verlofsparen kan onder andere worden gebruikt om eerder te stoppen met werken. Deze verruiming is vanaf 1 januari 2021 mogelijk. Shell heeft deze verruiming al in haar beleid toegepast; vanaf 1 januari 2021 kan men 4.000 uur verlof sparen.

Bedrag ineens

Het wordt mogelijk om een deel (maximaal 10%) van het pensioenvermogen op of rondom de pensioendatum te kunnen opnemen als een bedrag ineens. Recent is bekend geworden dat deze mogelijkheid naar verwachting per 1 juli 2024 ingevoerd zal worden.

Regeling vervroegde uitkering (RVU)

De nieuwe wet regelt de tijdelijke kwijtschelding van de fiscale boete die tot nu toe gold bij het hanteren van specifieke regelingen om vervroegd te stoppen met werken, de zogenaamde RVU-regelingen. Deze



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

regelingen gelden tot 31 december 2025. Zo'n soort regeling kennen we niet bij Shell. Er zijn wel andere mogelijkheden bij Shell om eerder te stoppen met werken zoals het eerder laten ingaan van je pensioen in de pensioenregeling (dat kan vanaf 55 jaar) en verlofsparen. Deze wijziging is dan ook voor Shell niet relevant.

4. Wat is de status van de Wet toekomst pensioenen (WTP)?

Onlangs heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen. De nieuwe wet treedt per 1 juli 2023 in werking.

5. Voor wie heeft de WTP allemaal gevolgen?

Het nieuwe pensioenstelsel gaat straks voor iedereen gelden die valt onder een Nederlandse pensioenregeling: het is een nationale systeemwijziging. Op grond van de nieuwe wet moeten alle bedrijven in Nederland hun pensioenregelingen aanpassen. Dat heeft gevolgen voor iedereen die nu deelnemer is in een pensioenregeling. Dat zijn alle medewerkers, maar ook degenen die al met pensioen zijn of oud-collega's die nog niet met pensioen zijn (de zogenaamde slapers).

Voor deelnemers die momenteel een pensioen opbouwen in een premieregeling (zoals bij SNPS) mag de huidige regeling (met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel) worden voortgezet, maar dat is niet verplicht. Als van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt dan verandert er voor deze medewerkers niet zo veel.

Voor de deelnemers in de SSPF-regeling gaat er wel wat veranderen. In principe geldt de WTP voor iedereen, dus ook voor gepensioneerden en de oud-collega's. Een belangrijk uitgangspunt in de WTP is dat de opgebouwde pensioenen worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Dat heet 'invaren'. Die opgebouwde pensioenen worden dan onderdeel van

je persoonlijke pensioenpot. Het voordeel van invaren is dat eventuele buffers in het fonds ook beschikbaar komen voor verdeling onder de deelnemers. Dat leidt naar verwachting tot een verbetering van je pensioen en de mogelijkheid tot een hogere groei daarvan dan onder de huidige regeling mogelijk is.

De WTP biedt een mogelijkheid om van het uitgangspunt van invaren af te wijken. Dat kan als invaren onevenredig ongunstig is voor (een deel van) de belanghebbenden. Onder de belanghebbenden worden de huidige medewerkers, de gepensioneerden, de oud-collega's en de werkgever verstaan. Als van de uitzondering gebruik wordt gemaakt, blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling. Ook de garantie van Shell en de jaarlijkse indexatie blijven dan gelden. De nieuwe pensioenregeling geldt dan alleen voor de toekomst. Hoe groot de gevolgen precies zullen zijn is afhankelijk van veel factoren, waaronder de structuur van de nieuwe regeling en de overgangsmatregelen die van toepassing zullen zijn. Daarover gaat Shell NL met de COR in gesprek. We kunnen je daar nu nog niet veel over vertellen. Voor ieder individu zullen de gevolgen straks in kaart worden gebracht. Je krijgt dan een duidelijk overzicht waaruit blijkt wat jouw pensioen onder de huidige regeling zou zijn en wat jouw pensioen naar verwachting in de nieuwe regeling zal worden. Ook zal dan duidelijk worden gemaakt wat wordt gedaan om eventuele nadelige gevolgen te beperken.

6. Als reden waarom het pensioenstelsel in Nederland moet veranderen wordt vaak de lage rekenrente genoemd. Maar de pensioenfondsen in Nederland zijn juist heel vermogend en behalen goede rendementen. Hoe zit dat precies?

Pensioengelden worden belegd en de beleggingsrendementen daarop



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

zijn de afgelopen jaren inderdaad goed geweest. Maar dat kan ook veranderen. Je weet pas echt wat je pensioen kost op het moment dat het pensioen moet worden uitbetaald en dat is pas over een groot aantal jaren. Pensioenfondsen zeggen aan hun deelnemers een pensioen toe. Maar hoe bereken je hoeveel je nu nodig hebt om over 20, 30 of 40 jaar alle pensioenen te betalen? Daarvoor moeten pensioenfondsen een wettelijke rekenrente gebruiken.

Pensioenfondsen gebruiken de rente om te bepalen hoeveel geld ze nu nodig hebben om later het toegezegde pensioen uit te keren. Deze rente was de afgelopen jaren erg laag. Hoe lager de rente, hoe meer geld pensioenfondsen in kas moet hebben. Ook moeten pensioenfondsen onder de huidige regels bepaalde buffers hebben. De pensioenfondsen zijn daarom onder druk komen te staan. Op dit moment is de rente weer aan het stijgen.

7. Klopt het dat de jongere generatie op moet draaien voor een vergrijzende populatie, terwijl de pensioenen van de jongere generatie onzekerder lijkt te worden?

In het huidige pensioenstelsel wordt een pensioen beloofd terwijl dat in de praktijk nu vaak niet waar kan worden gemaakt. De lage rente van de afgelopen jaren werd als een groot probleem gezien. Veel ouderen wilden dat die rente verhoogd zou worden. Dan zouden pensioenfondsen minder geld in kas hoeven te hebben en opeens geld overhouden. Dat "extra geld" zou dan gebruikt kunnen worden om de pensioenen te verhogen (indexatie). Iets wat ouderen graag willen. Maar door de rekenrente te verhogen komt er geen geld bij. De bezittingen van een pensioenfonds – de beleggingen – blijven even groot. Als een pensioenfonds nu extra geld uitgeeft, zou er te weinig geld over blijven voor toekomstige generaties en zouden de jongeren opdraaien voor de tekorten van de ouderen. Op dit moment is de rente weer aan het stijgen

en speelt dit probleem minder. Maar er zijn meer problemen met het huidige stelsel.

Nu is het zo dat iedere medewerker dezelfde pensioenopbouw heeft. Eigenlijk is dat raar, omdat de pensioenopbouw van een jonge medewerker veel minder geld kost dan van een oudere medewerker. Het geld van die jongere medewerker kan namelijk veel langer renderen (zo'n 30 – 40 jaar).

In het huidige pensioenstelsel zit veel solidariteit tussen verschillende generaties. Maar die solidariteit tussen de generaties staat onder druk, onder andere omdat de bevolkingsopbouw is veranderd (er komen steeds meer ouderen bij) en door de lage rente. Het nieuwe pensioenstelsel moet dat oplossen. Door te werken met individuele pensioenpotten, wordt het pensioen voor medewerkers veel transparanter en overzichtelijker. Het nieuwe stelsel kent nog steeds bepaalde solidariteitselementen, maar ook daar kunnen keuzes in worden gemaakt. Shell NL en de COR zullen deze elementen bespreken in hun overleg.

8. Wat houdt de hervorming van de pensioenregelingen van werkgevers (zoals bij Shell) in?

Voor medewerkers wordt in het nieuwe pensioenstelsel geen pensioenbedrag meer beloofd. Er komt een nieuw stelsel dat maar één soort pensioenregeling kent: de premieregeling. In zo'n regeling bouwt iedere deelnemer een pensioenkapitaal op in een eigen pot. Er wordt alleen een premie toegezegd. Met die premie zal worden belegd. De uitkomst van die beleggingen is daarmee variabel.

Iedere medewerker ontvangt hetzelfde premiepercentage en krijgt zijn eigen pensioenkapitaal. Voor een jonger iemand zal de ontvangen premie langer renderen en daarmee naar verwachting tot een hoger pensioenkapitaal leiden dan bij een ouder iemand.



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

Het wordt dus allemaal eerlijker en transparanter. Geen beloftes meer over een uitkering, maar iedereen heeft straks een eigen pensioenkapitaal en daaraan gekoppeld een indicatie van het pensioen dat je daarmee kunt aankopen.

Zo'n soort pensioenregeling is niet nieuw. Bij Shell hebben we ook zo'n regeling voor medewerkers die vanaf 1 juli 2023 in dienst zijn gekomen. Op dit moment is de premie in zo'n premieregeling niet gelijk maar afhankelijk van je leeftijd. Hoe ouder je wordt, hoe hoger het premiepercentage. Dat gaat veranderen. In het nieuwe stelsel zal het premiepercentage voor iedereen gelijk zijn, ongeacht hoe oud je bent. De nieuwe wet biedt twee opties voor de nieuwe pensioenregeling: de flexibele premieregeling en de solidaire premieregeling. Er zijn veel overeenkomsten tussen deze beide opties maar de flexibele premieregeling biedt meer individuele keuzevrijheid en is transparanter, terwijl de solidaire premieregeling meer verplichte elementen van collectiviteit heeft maar veel minder keuzevrijheid kent dan de flexibele premieregeling.

Omdat in de toekomst pensioen moet worden opgebouwd in een premieregeling is het niet langer mogelijk om voor de toekomst een pensioenopbouw toe te blijven zeggen zoals we dat nu doen bij SSPF. Deelname aan de huidige regeling bij SSPF zal daarom als gevolg van de nieuwe wet beëindigd worden. Iedereen zal gaan deelnemen in een premieregeling.

9. Waarom wil de overheid dat iedereen op dezelfde manier pensioen gaat opbouwen?

De overheid wil voor de toekomst de spelregels voor iedereen gelijk maken zodat pensioen beter aansluit op de ontwikkelingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt. Die nieuwe regels zullen straks voor iedereen gaan gelden.

10. Hoe werkt een persoonlijke pensioenpot?

Zolang je werkt, wordt er elke maand een premie worden ingelegd in jouw 'persoonlijke pensioenpot'. Naarmate je langer werkt, zul je dus ook meer premie inleggen. Deze premies worden vervolgens collectief belegd door het pensioenfonds. Het totaal van alle betaalde premies en de daarop gemaakte rendementen vormen uiteindelijk het pensioenkapitaal. Het pensioenkapitaal gebruik je vervolgens om op je pensioendatum een levenslang pensioen aan te kopen. Hoe hoger je kapitaal, hoe hoger jouw maandelijkse pensioenuitkering zal zijn.

Als je voor je pensionering komt te overlijden dan vervalt je opgebouwde pensioenkapitaal aan het pensioenfonds. Wel zullen je nabestaanden, als je dat hebt geregeld, recht hebben op een nabestaandenpensioen.

11. Wat gebeurt er met de al opgebouwde pensioenen?

Een belangrijk uitgangspunt in de WTP is dat de opgebouwde pensioenen worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Dat heet 'invaren'. Die opgebouwde pensioenen worden dan onderdeel van je persoonlijke pensioenpot. Bij 'invaren' vervalt een eventuele garantie van de werkgever. In het nieuwe stelsel hoeven geen reserves (buffers) meer te worden aangehouden. Als er wordt ingevaren dan komen ook de pensioenreserves (de buffers) vrij die bij het pensioenfonds staan. Deze buffers kunnen dan worden verdeeld. Dat kan door de buffers (al dan niet uitgesmeerd over meerdere jaren) toe te voegen aan de individuele pensioenpotten van de verschillende deelnemers of door ze te reserveren om bepaalde risico's op te vangen. De buffers kunnen ook worden gebruikt om gevolgen van het nieuwe stelsel voor de medewerkers in de toekomstige opbouw, financieel te compenseren. Wat er precies met de buffers gebeurt hangt af van de overgangsmatregelen die Shell NL met de COR zal bespreken. Ook het pensioenfonds wordt daarbij betrokken.



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

Het uitgangspunt is dus invaren. De WTP biedt een mogelijkheid om van dit uitgangspunt af te wijken. Dat kan als invaren onevenredig ongunstig is voor (een deel van) de belanghebbenden. Onder de belanghebbenden worden de huidige medewerkers, de gepensioneerden, de oud-collega's en de werkgever verstaan. Als van de uitzondering gebruik wordt gemaakt, blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling. Ook de garantie van de werkgever en de jaarlijkse indexatie blijven dan gelden.

12. Hoe zit het met de opgebouwde pensioenen van gepensioneerden en de opgebouwde pensioenaanspraken van oud-collega's (slapers)?

Ook voor deze pensioenen en pensioenaanspraken geldt dat het uitgangspunt is dat deze worden 'ingevaren' in het nieuwe stelsel. Indien gebruik kan worden gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheid (en er dus niet hoeft te worden ingevaren) dan blijven ook de pensioenen van de gepensioneerden en de oud-collega's achter in het pensioenfonds. Het besluit om in te varen of niet wordt collectief genomen en geldt voor de medewerkers, gepensioneerden en de oud-collega's.

13. Het risico verschuift dus straks naar de medewerkers?

Dat is juist. Bij een premieregeling is er sprake van een individuele pensioenpot die meebeweegt met de beleggingsresultaten. Zo'n premieregeling gaat straks voor iedereen gelden. Bij een premieregeling mag enkel een pensioenpremie worden toegezegd en worden geen beloftes gedaan over een uitkomst. In die zin verschuift het risico van de werkgever naar de medewerker. Dat risico kan zowel positief als negatief uitpakken. Bij goede beleggingsopbrengsten komen die positieve gevolgen volledig ten goede aan de medewerkers. Nu is de indexatie

vaak niet hoger dan de prijsinflatie. Maar negatieve resultaten zullen in zo'n premieregeling ook doorwerken in het opgebouwde pensioenkapitaal. Er kunnen door het pensioenfonds verschillende mechanismen worden ingebouwd om dat risico te beperken.

14. Geldt dat ook voor gepensioneerden en de oud-collega's?

Ook voor gepensioneerden en oud-collega's zal bij 'invaren' het risico verschuiven. De pensioenen gaan in het nieuwe stelsel meer meebewegen met de beleggingsresultaten. Als het economisch goed gaat dan kunnen de pensioenen sneller worden verhoogd. Nu is die verhoging vaak gemaximeerd tot de prijsindexatie. Maar pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het economisch tegen zit. Er kunnen door het pensioenfonds verschillende mechanismes worden ingebouwd om dat risico te beperken.

15. Loop je in een premieregeling het risico dat je straks al het geld kwijt bent en dus geen pensioen hebt?

Je hoeft voor de nieuwe regeling geen beleggingsexpert te zijn; veel wordt voor jou automatisch geregeld. Het vermogen in het pensioenfonds wordt collectief belegd. Bovendien worden er allerlei maatregelen genomen om de 'risico's' te beperken. Daarvoor gelden ook wettelijke regels. Elk kwartaal krijg je als deelnemer een overzicht met de ontwikkeling van jouw pensioenkapitaal. Dat stelt je in staat om eventueel aanvullende maatregelen nemen als je denkt dat dat nodig is.

Welke maatregelen er precies worden genomen om het risico te beheersen hangt af van de specifieke premieregeling. In een flexibele premieregeling, zoals de huidige SNPS-regeling van Shell, heeft de medewerker de mogelijkheid om zelf een beleggingsprofiel te kiezen (afhankelijk van hoeveel risico je wilt nemen). Zo kun je kiezen voor een



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

profiel waarbij je meer risico loopt (offensief), juist weinig risico loopt (defensief) of voor een neutraal profiel. Als je geen keuze maakt dan beleg je automatisch via een slimme default waarbij de beleggingsrisico's meebewegen met jouw levensfase. Tien jaar voordat je met pensioen gaat, worden dan de risico's in je beleggingen verlaagd. Daarnaast kun je ervoor kiezen om ook na je pensioendatum te blijven beleggen met je pensioen. We noemen dat variabel pensioen. Er worden dus allerlei maatregelen genomen om de risico's te verkleinen en om de mogelijkheid te bieden hier flexibel mee om te gaan. Ondanks dat er geen garanties zijn over de uitkomst van jouw pensioen, zul je echt niet zomaar al je geld kwijtraken.

16. Kun je als gepensioneerd of slaper in het nieuwe stelsel ook kiezen voor minder risico's?

Ja, er zijn diverse mogelijkheden om risico's in het nieuwe stelsel te verkleinen. Welke maatregelen er precies worden genomen om het risico te beheersen hangt af van de specifieke premieregeling.

- In een flexibele premieregeling, zoals de huidige SNPS-regeling van Shell, geldt dat als wordt ingevaren, de gepensioneerden op dat moment eenmalig de keuze hebben tussen een variabel pensioen bij het pensioenfonds (dat dan zal meebewegen met de beleggingsresultaten) of een vast pensioen bij een externe verzekeraar. Als wordt gekozen voor een vast pensioen dan is de hoogte van het pensioen zeker, maar is er mogelijk geen indexatie en ook geen vooruitzicht op een hoger pensioen. Een variabel pensioen betekent dat ook na je pensioendatum wordt belegd met jouw pensioen. Bij een variabel pensioen is het mogelijk dat de pensioenuitkeringen schommelen in hoogte. Het risico hierop wordt verkleind door de beleggingsrendementen over meerdere jaren uit te smeren. Daarmee kunnen grote

- schommelingen in het pensioen worden voorkomen.
- Ingegane pensioenen kunnen door het pensioenfonds meer defensief worden belegd. Hierdoor wordt er minder risico genomen met deze pensioenen.
- Als er wordt ingevaren dan komen ook de pensioenreserves (de buffers) vrij die bij het pensioenfonds staan. Deze buffers kunnen dan worden verdeeld. Dat kan door de buffers (al dan niet uitgesmeerd over meerdere jaren) toe te voegen aan de individuele pensioenpotten van de verschillende deelnemers of door ze te reserveren om bepaalde risico's op te vangen. De buffers kunnen ook worden gebruikt om gevolgen van het nieuwe stelsel voor de medewerkers in de toekomstige opbouw, financieel te compenseren.

17. Worden de risico's nog wel solidair en collectief gedragen in de toekomst?

Er zijn straks twee soorten premieregelingen mogelijk in het stelsel: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. Deze namen kunnen verwarrend zijn; in beide regelingen is een zekere mate van solidariteit en collectiviteit mogelijk. In de nieuwe solidaire premieregeling worden de pensioenen nog steeds collectief belegd. Daarnaast kunnen allerlei risico's collectief worden gedeeld. Maar ook in de flexibele premieregeling wordt in bepaalde mate collectief belegd en is het mogelijk risico's collectief te delen. In beide regelingen moet voor die solidariteit dan wel betaald worden. Dat kan via een deel van de premie of via een deel van de rendementen.

18. Als het pensioen meer meebeweegt met de markt, merk ik dat dan iedere maand?

Zolang je werkt, wordt er maandelijks premie ingelegd. Die premie zal gaan renderen en daarmee bouw je je eigen pensioenkapitaal op. Dit



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

kapitaal zal inderdaad gaan meebewegen met de financiële markten. Het pensioenfonds informeert je over de hoogte van je opgebouwde

pensioenkapitaal. Daarnaast ontvang je informatie over de hoogte van je te verwachten pensioenuitkering. Je ziet dan hoeveel pensioen je op dat moment ongeveer kunt aankopen met je opgebouwde pensioenkapitaal.

Als je met pensioen gaat dan kun je op het moment van overgang kiezen voor een variabel pensioen bij het pensioenfonds of een vast pensioen bij een verzekeraar. Als je kiest voor een variabel pensioen, dan blijft je pensioenuitkering meebewegen met de markt. Beleggingsrisico's zullen dan wel beperkt worden. Je pensioenuitkering kan dan per jaar in hoogte verschillen. Het pensioenfonds zal er alles aan doen om je pensioenuitkering zo min mogelijk te laten schommelen.

19. In het verleden was de vuistregel dat je 70% van je inkomen als pensioen kreeg; is er een simpele vuistregel voor de toekomst?

Die vuistregel hoor je vaak, maar daar zijn de nodige kanttekeningen bij te maken. Bij een eindloonregeling werd gerefereerd aan een percentage van het laatstverdiende inkomen. Bij een middelloonregeling gaat het juist over het gemiddeld verdiende inkomen. Dat is al veel lastiger te berekenen. In de toekomst wordt er geen pensioenresultaat meer toegezegd. Je krijgt een premie die rendeert en daarmee bouw je een pensioenkapitaal op. De inleg samen met de beleggingsrendementen bepalen het uiteindelijke pensioenkapitaal.

20. Kan ik, in het kader van meer eigen verantwoordelijkheid bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling mijn reeds opgebouwde pensioen in één keer opnemen en naar eigen inzicht besteden/elders beleggen?

Nee, dat is niet mogelijk. De enige manier om iets met je opgebouwde pensioenaanspraken te doen is dat je ze, onder bepaalde voorwaarden, kunt overdragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder als je van baan verandert. In het kader van meer flexibilisering kun je in de toekomst op de pensioendatum eenmalig maximaal 10% van je opgebouwde pensioen opnemen. Dat geld kun je dan naar eigen inzicht besteden. Deze mogelijkheid zal vanaf 1 januari 2024 beschikbaar zijn.

21. Wat gebeurt er met mijn pensioen als ik in de toekomst van baan verander?

Mocht jij in de toekomst besluiten om van werkgever te wisselen dan ga je bij je nieuwe werkgever wellicht weer deelnemen aan een pensioenregeling. Als dat zo is dan kun je ervoor kiezen om het reeds opgebouwde pensioen(kapitaal) bij Shell over te dragen naar de pensioenregeling van je nieuwe werkgever; dat pensioen gaat dan 1-op-1 over en er vindt geen herberekening plaats op basis van de dan geldende koers of rente. Dus 1000 euro opgebouwd pensioen in de premieregeling bij ons is dan ook 1000 euro pensioen in de premieregeling bij je nieuwe werkgever. De pensioenregeling bij je nieuwe werkgever bepaalt vervolgens de spelregels voor jouw pensioenpot.

22. Is het een optie om het pensioenfonds naar een ander land te verplaatsen om de gevolgen van de nieuwe pensioenwetgeving te omzeilen?

Als je het pensioenfonds zou verplaatsen naar een ander land, bijvoorbeeld naar België, dan blijven de Nederlandse fiscale regels van toepassing. De wijzigingen die uit de WTP voortvloeien zijn met name wijzigingen van het fiscale kader en die kun je dus niet omzeilen door het pensioenfonds te verplaatsen naar een ander land. Daarnaast gelden



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

dan de toezichtregels van het land waar je het pensioen hebt ondergebracht. Dat kan voor meer complexiteit zorgen.

23. Wat is de rol van het pensioenfonds in de discussie over de wijzigingen in de pensioenregelingen?

In eerste instantie zijn nu de sociale partners (bij Shell zijn dat Shell NL en de COR) aan zet om de nieuwe pensioenregeling verder uit te werken. Daar wordt bij Shell ook VOEKS (de vereniging voor gepensioneerden en oud-collega's) bij betrokken via het hoorrecht. Als de COR instemming heeft gegeven en er een formeel besluit is genomen, dan moet het pensioenfonds vervolgens beoordelen of het de nieuwe regeling en de overgangsmaatregelen kan uitvoeren. Daarbij heeft het pensioenfonds de wettelijke plicht om de belangen van alle betrokken partijen (werkgever, medewerkers maar ook gepensioneerden en oud-collega's) op een evenwichtige wijze af te wegen. Binnen het pensioenfonds geldt ook nog een adviesrecht voor het verantwoordingsorgaan. Dat is het medezeggenschapsorgaan bij het fonds. Als het pensioenfonds de nieuwe regeling kan uitvoeren dan zal er een implementatieplan worden opgesteld waarin wordt vastgelegd welke stappen worden genomen om de nieuwe pensioenregeling in te voeren en hoe alle deelnemers worden geïnformeerd over de wijzigingen.

24. Hoe wordt er omgegaan met de gevolgen die de overstap naar een nieuwe pensioenregeling heeft voor huidige medewerkers?

De precieze gevolgen zullen per pensioenregeling en per leeftijdscategorie verschillen en zijn nu nog niet duidelijk. Er gelden bepaalde regels om de gevolgen gedetailleerd in kaart te brengen. Daarbij wordt onder meer het te verwachten pensioen in de huidige regeling vergeleken met het te verwachten pensioen in de nieuwe regeling.

Daarover zal iedereen individueel worden geïnformeerd.

De WTP beoogt te voorkomen dat deelnemers er financieel op achteruit gaan. Zo wordt er gesproken over "adequate compensatie" voor de negatieve gevolgen van de stelselwijziging. Daar staat tegenover dat het ook niet de bedoeling is dat de kosten voor de werkgever door de nieuwe pensioenwetgeving substantieel gaan stijgen. Dit zal om een zorgvuldige belangenafweging vragen. Dit is onderwerp van gesprek tussen Shell NL en de COR.

25. Is het zeker dat de Wet toekomst pensioenen juridisch houdbaar is?

De overheid heeft een uitvoerige analyse laten doen van de juridische risico's omdat men zeker wilde stellen dat het nieuwe pensioenstelsel, net als het huidige pensioenstelsel, juridisch houdbaar is. Daarbij is onder andere gekeken naar eigendomsaspecten en gelijke behandeling. De conclusie van die analyse is dat het nieuwe pensioenstelsel juridisch houdbaar is. Uiteraard zijn juridische risico's nooit helemaal uit te sluiten. Dat zal de komende jaren in de praktijk moeten blijken.

26. Blijft de wettelijke verplichting bestaan om deel te nemen aan de pensioenregeling? Of mag je straks zelf beslissen of je wilt sparen of deelnemen aan de pensioenregeling?

In principe geldt momenteel in Nederland geen pensioenplicht; een werkgever is niet verplicht om zijn medewerkers een pensioenregeling aan te bieden, maar als hij dat wel doet, geldt die regeling voor alle medewerkers. De overheid wil ook graag dat iedereen bij een werkgever pensioen opbouwt om op die manier ervoor te zorgen dat men ook na pensionering nog over voldoende inkomen beschikt.



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

27. Heeft de nieuwe pensioenwetgeving naast gevolgen voor het ouderdomspensioen ook gevolgen voor de andere soorten pensioen?

In de WTP zijn ook wijzigingen opgenomen met betrekking tot het nabestaandenpensioen. Dat is het pensioen dat jouw nabestaanden (partner en eventuele kinderen) ontvangen als jij komt te overlijden. Op dit moment zijn er verschillende soorten regelingen voor het nabestaandenpensioen. Het is daardoor voor veel mensen niet duidelijk waar ze precies recht op hebben. De overheid wil nog steeds een goede nabestaandenpensioenregeling, maar wil deze moderner en meer uniform maken voor alle werkgevers in Nederland.

De belangrijkste wijziging is de manier waarop het nabestaandenpensioen is geregeld als je zou komen te overlijden voordat je met pensioen gaat. Zo lang je werkt (en gedurende een beperkte periode daarna) is er een nabestaandenpensioen verzekerd. Op dit moment is de hoogte van dat nabestaandenpensioen gebaseerd op de hoogte van het ouderdomspensioen (vaak bedraagt het nabestaandenpensioen zo'n 70% van het ouderdomspensioen). In het nieuwe stelsel wordt de hoogte van het nabestaandenpensioen gebaseerd op het salaris van de medewerker (de nieuwe pensioenwetgeving noemt een maximum nabestaandenpensioen van 50% van het salaris van de medewerker). Als je uit dienst gaat dan kun je er voor kiezen om zelf premie te betalen zodat de dekking voor het nabestaandenpensioen doorloopt. Het is aan Shell en de COR om te bepalen wat er onder de dekking valt. Hierbij kijken ze ook naar de hoogte van het nabestaandenpensioen in de huidige regeling. Als je komt te overlijden wanneer je met pensioen bent dan blijft het geregeld zoals het nu ook is geregeld; op de pensioendatum kun je zelf bepalen of je, naast een ouderdomspensioen ook een nabestaandenpensioen wilt regelen. Dat wordt dan gefinancierd vanuit je persoonlijke pensioenkapitaal.

28. Wanneer merk ik iets van de nieuwe pensioenwetgeving?

Nu de wetgeving definitief is, zullen Shell NL en de COR gaan overleggen over de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmatregelen. Op dit moment spreken Shell NL en de COR al regelmatig met elkaar en wordt er veel kennis gedeeld om te zorgen dat alle betrokken partijen de materie goed begrijpen. In de loop van 2023 zullen die gesprekken een stuk concreter en inhoudelijker worden en zal uiteindelijk de nieuwe regeling, inclusief de overgangsmatregelen, ter instemming aan de COR worden voorgelegd. Ook VOEKS zal in dit consultatieproces worden betrokken, omdat zij een hoorrecht heeft.

Na instemming van de COR vindt er nog een besluitvormings- en een implementatieproces bij het pensioenfonds plaats, waarbij het verantwoordingsorgaan een adviesrecht heeft. In deze overleggen zal ook worden gekeken naar de datum waarop de wijzigingen in zullen gaan. De uiterste datum waarop de wijzigingen moeten ingaan is wettelijk 1 januari 2028. Uiteraard zul je persoonlijk geïnformeerd worden over de wijzigingen en de gevolgen die voor jou van toepassing zijn.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

1. Welke positie neemt Shell in, in de discussie over de toekomst van het pensioen?
2. Moet Shell ook de pensioenen van de gepensioneerden en de ex-Shell collega's aanpassen ?
3. Waarom is de WTP voor andere pensioenfondsen aantrekkelijk en minder voor ons?
4. Zijn er ook voordelen voor Shell deelnemers om over te stappen naar het nieuwe stelsel?
5. Wat doet Shell op dit moment ten aanzien van de nieuwe pensioenwetgeving?
6. Heeft Shell al zicht op de eventuele gevolgen van de WTP?
7. Welke rol heeft de COR bij Shell ten aanzien van de veranderingen in het pensioen?
8. Wat is de rol van het transitieplan?
9. Hoe worden de belangen van de gepensioneerden en de ex-collega's bij Shell meegenomen?
10. Wat vindt Shell belangrijk als het gaat om het toekomstige pensioen bij Shell?
11. Wat gebeurt er met de Shell-garantie in de nieuwe pensioenregeling?
12. Biedt de WTP kansen om SSPF en SNPS samen te voegen?
13. Blijft de deelnemerspremie straks 2%?
14. Doe ik er verstandig aan om voor de implementatie van de nieuwe pensioenwetgeving en de invoering van de nieuwe regeling met pensioen te gaan?
15. Met de nieuwe pensioenregeling in zicht; is de Flexplanner van het pensioenfonds nog wel betrouwbaar?
16. Kan ik in de nieuwe pensioenregeling zelf bij sparen?
17. Speelt de financiële positie van Shell een rol bij de keuzes die Shell straks moet gaan maken bij de invulling van de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmaatregelen?
18. Het lijkt er op dat bij Shell de meeste werknemers nog steeds vertrekken ver voor hun pensioenleeftijd van 68 jaar, hetzij vrijwillig, bijvoorbeeld via SVS, of als gevolg van reorganisaties. Hoe verhoudt zich dat tot de nieuwe pensioenwetgeving en de nieuwe pensioenplannen?
19. Waarom gaan de wijzigingen niet alleen voor nieuwe medewerkers gelden, zoals je dat bijvoorbeeld in de UK vaak ziet met pensioenwijzigingen?
20. Komen er straks mogelijkheden als een app, of het inwinnen van onafhankelijk financieel advies via Shell, om beter te begrijpen hoe mijn financiële situatie na mijn pensionering eruitziet, zodat ik tijdig maatregelen kan nemen?

volgende vragen



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

21. Hoe word ik op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de gevolgen van de WTP voor mijzelf?

Speciaal voor expats en non local staff:

22. Wordt het in de toekomst makkelijker voor niet Nederlanders die in Nederland werken om een Base Country Change te krijgen?

23. Brengt de nieuwe pensioenwetgeving wijzigingen in de positie van expats/non Dutch locals?

WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

1. Welke positie neemt Shell in in de discussie over de toekomst van het pensioen?

Shell begrijpt dat het grootste deel van de bestaande Nederlandse pensioenregelingen (met name die van de grote bedrijfstakpensioenfondsen, en ook het ABP) voordeel ziet in de wijzigingen zoals die zijn voorgesteld in de WTP. Het is een antwoord op tekortkomingen in het huidige pensioenstelsel waarbij jongeren de ouderen subsidiëren door de premiestelling. Ook moeten momenteel buffers worden aangehouden om het risico op het niet kunnen betalen van de toegezegde pensioenen te beperken. Deze buffers leidden er in het verleden toe dat, ondanks het feit dat er goede rendementen werden gemaakt, de pensioenfondsen niet voldoende geld hadden om de toegezegde pensioenen te kunnen betalen. Er was bij sommige pensioenfondsen een dreiging om pensioenen te moeten korten. Daarnaast zijn in het verleden veel pensioenen gedurende langere tijd niet geïndexeerd (ter compensatie van de inflatie). Dat alles speelde bij Shell gelukkig niet.

Onder de WTP is er geen sprake meer van een pensioentoezegging meer maar een premietoezegging. Er zijn geen buffers meer nodig. Als er dus rendement wordt behaald dan komt dat rechtstreeks ten goede van de deelnemer. Het betekent echter ook dat het pensioen wat lager kan worden als het financieel slechter gaat. Er kunnen echter ook in het nieuwe stelsel verschillende maatregelen worden genomen om dit risico te mitigeren en om grote schommelingen te voorkomen.

De WTP geldt voor iedereen in Nederland, ook voor Shell. We begrijpen dat we als gevolg van de WTP voor de toekomst voor al onze medewerkers zullen moeten overstappen op een premieregeling met een vlakke premie. Hoewel de gepensioneerden en ex-collega's geen pensioen meer bij Shell opbouwen, zullen ook zij de gevolgen van de

WTP merken. SNPS is al een premieregeling. Daar zullen de wijzigingen minder groot zijn. Op dit moment is de premie bij SNPS leeftijdsafhankelijk. Voor de toekomstige opbouw moet een vlakke premie worden vastgesteld. Die gaat in ieder geval gelden voor nieuwe medewerkers. Shell NL en de COR zullen bespreken of de vlakke premie ook voor bestaande medewerkers zal gaan gelden.

Bij SSPF ligt het anders. Daar is op dit moment sprake van een pensioentoezegging, maar dat mag straks niet langer. De SSPF deelnemers zullen dus voor de toekomst pensioen gaan opbouwen in een premieregeling met een vlakke premie. Ook zal moeten worden gekeken wat er gebeurt met de al opgebouwde pensioenaanspraken.

Een belangrijk uitgangspunt in de WTP is dat de opgebouwde pensioenen worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Dat heet 'invaren'. Die opgebouwde pensioenen worden dan onderdeel van je persoonlijke pensioenpot. Bij 'invaren' vervalt een eventuele garantie van de werkgever. In het nieuwe stelsel hoeven geen reserves (buffers) meer te worden aangehouden. Als er wordt ingevaren dan komen ook de pensioenreserves (de buffers) vrij die bij het pensioenfonds staan. Deze buffers kunnen dan worden verdeeld ten gunste van de deelnemers. Het uitgangspunt is dus invaren. De WTP biedt een mogelijkheid om van dit uitgangspunt af te wijken. Dat kan als invaren onevenredig ongunstig is voor (een deel van) de belanghebbenden. Onder de belanghebbenden worden de huidige medewerkers, de gepensioneerden, de oud-collega's en de werkgever verstaan. Als van de uitzondering gebruik wordt gemaakt, blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling. Ook de garantie van Shell en de jaarlijkse indexatie blijven dan gelden. Maar de aanwezige buffers blijven daar dan staan en zijn niet beschikbaar voor verdeling onder de deelnemers. SSPF wordt in dat geval een 'hard gesloten pensioenfonds'.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

2. Moet Shell ook de pensioenen van de gepensioneerden en de ex-Shell collega's aanpassen?

De nieuwe pensioenwetgeving raakt niet alleen de medewerkers maar ook de gepensioneerden en de ex-medewerkers (de zogenaamde slapers). Dat is bijzonder; normaal gelden wettelijke wijzigingen alleen voor de toekomst, maar de nieuwe pensioenwetgeving raakt ook de pensioenen van de niet actieve deelnemers. Het is niet toegestaan om onderscheid te maken tussen de verschillende soorten deelnemers. Als dus zal worden ingevaren, dan geldt dat ook voor de pensioenen van de gepensioneerden en de slapers. Maar als gebruik kan worden gemaakt van de uitzondering, dan geldt dat ook voor de pensioneerden en de slapers. De belangen van deze twee groepen moeten ook door Shell NL en de COR worden meegenomen in het consultatietraject. Daarnaast zijn Shell NL en de COR daarover in gesprek met VOEKS (de Vereniging van oud Shell medewerkers). VOEKS heeft een hoorrecht ten aanzien van de wijzigingen. Er moet uiteindelijk sprake zijn van een evenwichtig besluit voor alle belanghebbenden, inclusief de werkgever.

3. Waarom is de WTP voor veel andere pensioenfondsen aantrekkelijk en minder voor ons?

Shell is nog één van de weinige bedrijven in Nederland die, voor een gesloten groep medewerkers, een echte pensioentoezeggingsregeling aanbiedt. Deze regeling wordt uitgevoerd door SSPF. In die regeling zitten ook veel gepensioneerden en ex-Shell collega's (slapers). Een belangrijk aspect van die regeling is de afspraak met Shell dat er extra premie wordt betaald als het financieel slecht gaat met het pensioenfonds (de sponsorgarantie). Daarmee wordt in feite voorkomen dat pensioenen moeten worden verlaagd. De garantieafpraak betekent ook dat er geld vanuit het fonds naar de werkgever terug gestort kan worden als er veel buffers in het fonds zijn.

Er zijn maar weinig andere bedrijven die zo'n garantie kennen. Veel pensioenregelingen in Nederland zijn zogenaamde CDC (Collective Defined Contribution)-regelingen. In deze regelingen wordt nog steeds een pensioentoezegging gedaan, maar de premie is dan gemaximeerd. Er geldt dan dus geen garantie in geval het slecht gaat met het pensioenfonds. Als die premie in de praktijk niet voldoende is dan moeten de opgebouwde pensioenen en de pensioenuitkeringen worden verlaagd. Veel pensioenfondsen hadden met dat probleem te kampen in het verleden. Onder de huidige regelgeving moeten pensioenfondsen daarnaast buffers aanhouden om dit soort kortingen zoveel als mogelijk te voorkomen. Bij veel fondsen waren die buffers er niet of waren ze heel laag. Als er dan rendementen worden gemaakt dan moeten deze eerst gebruikt worden om de buffers weer aan te vullen. Er is dan dus geen geld beschikbaar om de pensioenen te verhogen. In het nieuwe stelsel wordt er geen pensioen meer toegezegd, maar een premie. Omdat er geen afspraken worden gemaakt over de hoogte van de uitkering is er ook geen noodzaak voor het aanhouden van buffers. Beleggingsrendementen komen dan onmiddellijk ten gunste van de deelnemer, die dat terug ziet in de pensioenpot. Daar staat tegenover dat negatieve resultaten ook merkbaar zullen zijn (er zijn dan immers geen buffers meer om dat op te vangen). In het nieuwe stelsel kunnen wel afspraken worden gemaakt over het aanhouden van bepaalde reserves om grote schommelingen in het pensioen op te vangen. Dat is echter niet verplicht.

De meerderheid van de pensioenfondsen in Nederland vindt daarom het nieuwe pensioenstelsel een verbetering. Shell begrijpt dit standpunt maar voor Shell is de huidige situatie anders; er zijn goede financieringsafspraken tussen de werkgever en het pensioenfonds. De dreiging van pensioenverlagingen speelt bij Shell niet. Desalniettemin biedt het nieuwe stelsel ook mogelijkheden. Bij invaren van de opgebouwde pensioenen kunnen de bestaande buffers in het fonds beschikbaar worden gesteld aan alle deelnemers. Dit kan leiden tot een beter pensioen.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

4. Zijn er ook voordelen voor Shell deelnemers om over te stappen naar het nieuwe stelsel?

In het nieuwe stelsel verschuift het risico verschuift naar de deelnemers. Pensioenen gaan meer meebewegen met de beleggingsresultaten. Dat kan gunstig zijn als het economisch goed gaat; op dit moment zijn aanpassingen van pensioenen beperkt tot maximaal de prijsinflatie. In het nieuwe stelsel geldt die beperking niet meer. Daar staat tegenover dat als het economisch minder goed gaat, de pensioenen ook naar beneden bijgesteld kunnen worden. In het nieuwe stelsel mag er namelijk geen garantie meer zijn van de werkgever. Overigens kunnen de risico's met allerlei maatregelen worden teruggebracht.

Van belang is ook dat er in het nieuwe stelsel geen buffers meer benodigd zijn bij het pensioenfonds. SSPF heeft die buffers momenteel nog wel. Als de buffers vrijkomen, en dat gebeurt indien het pensioen wordt omgezet naar een premieregeling (m.a.w. als wordt ingevaren), dan kunnen die buffers worden verdeeld. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door het verhogen van de individuele pensioenpot, door het creëren van reserves om bepaalde risico's te mitigeren of door het verschil in toekomstige opbouw voor actieven te compenseren. Ook een combinatie is mogelijk. Hoe hoger de buffers, hoe aantrekkelijker deze optie wordt, omdat er meer geld beschikbaar is. Dit kan echter alleen als er wordt ingevaren, want pas dan komen de buffers vrij. Als wordt besloten om niet in te varen en het fonds te sluiten, dan blijven de buffers in het fonds conform de huidige afspraken. Het is aan Shell om hier goed naar te kijken en hier een onderbouwde afweging in te maken. Shell doet dat uiteraard in samenspraak met de COR, de VOEKS hoorrechtcommissie en de pensioenfonds.

5. Wat doet Shell op dit moment ten aanzien van de WTP?

Het wetsvoorstel is onlangs aangenomen en treedt per 1 juli 2023 in werking. Vanaf dat moment zullen alle pensioenregelingen in Nederland, inclusief die van Shell, moeten worden aangepast. Bedrijven hebben tot 1 januari 2028 om dat te doen.

Het aanpassen van de pensioenregelingen is een omvangrijke klus waar veel partijen bij betrokken zijn. Shell NL is daarom samen met de COR druk bezig met de voorbereidingen en het bepalen van de vervolgstappen. We zullen nauw samenwerken met de COR en samen de diverse mogelijkheden en opties verkennen en onderzoeken. Daarnaast zijn we ook in gesprek met de pensioenfonds en de VOEKS (de Vereniging van oud Shell medewerkers). VOEKS heeft een hoorrecht ten aanzien van de wijzigingen. Er moet uiteindelijk sprake zijn van een evenwichtig besluit voor alle belanghebbenden, inclusief de werkgever.

Inmiddels wordt er steeds meer duidelijk over de veranderingen en hoe deze mogelijk gevolgen hebben voor de pensioenregelingen van Shell. We vinden het ook belangrijk om medewerkers goed op te hoogte te houden. Zo vonden in het verleden al diverse informatiesessies plaats en hebben we via onder andere infographics en andere tools uitleg gegeven over het Pensioenakkoord en de nieuwe pensioenwetgeving.

De communicatie over de stelselwijziging verliep in eerste instantie gescheiden. De werkgever deed de communicatie richting medewerkers via sessies en een interne site met Q&A's. De pensioenfonds communiceerden met de inactieven. Begin dit jaar hebben we besloten dat de tijd rijp was om dit meer geïntegreerd aan te pakken. Want goede communicatie is key voor het succes van dit project. "Winning hearts and minds" is ons motto. Het gaat ons om vertrouwen in de goede intenties van Shell en in het proces dat we samen zullen doorlopen.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

Er is daarom een nieuw online informatieplatform ontwikkeld (www.nieuwpensioenbijshell.nl). Op deze website kan iedereen (medewerkers en oud-medewerkers) terecht voor informatie. Alle informatie is voor iedereen beschikbaar. Er komt ook een interactieve tijdslijn op het platform zodat duidelijk is waar we staan in het proces. Het is belangrijk dat men zich goed realiseert dat zodra de wetgeving er is, er nog een heel proces volgt van besluitvorming en consultatie door Shell NL en de pensioenfondsen. En dat het nog een tijdje duurt voordat de individuele gevolgen precies bekend zullen zijn. We houden jullie desalniettemin graag via de website op de hoogte van de ontwikkelingen.

6. Heeft Shell al zicht op de eventuele gevolgen van de WTP?

We zijn druk bezig om de gevolgen in kaart te brengen en de diverse mogelijkheden te analyseren. Dat vormt de basis voor de gesprekken met de COR en VOEKS en natuurlijk ook met de pensioenfondsen.

Uiteindelijk zal dat leiden tot een voorgenomen besluit dat ter instemming aan de COR zal worden voorgelegd. Daarin zullen de gevolgen voor diverse leeftijdsgroepen beschreven zijn. Daarna gaat dat besluit naar de pensioenfondsen voor verdere besluitvorming en implementatie. Bij de pensioenfondsen heeft het verantwoordingsorgaan een rol in het besluitvormingsproces. Hoewel er steeds meer duidelijk wordt, zal voorlopig nog niet bekend zijn wat de concrete veranderingen op individueel niveau zullen zijn. Deze individuele gevolgen zullen pas tijdens het implementatieproces bij de pensioenfondsen bekend worden. Gezien de implementatieperiode die de overheid voor ogen heeft (ergens tussen 2023 en 2028), kan dit nog wel even duren. Via de website zullen we je op de hoogte houden.

7. Welke rol heeft de COR bij Shell NL ten aanzien van de veranderingen in het pensioen?

De COR heeft een instemmingsrecht ten aanzien van een voorgenomen wijziging van de pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker. Zodra er sprake is van een voorgenomen besluit zal de COR ook om instemming worden gevraagd. Er is een speciale werkgroep voor deze pensioenwijzigingen. We hechten aan een goede consultatie en hebben dan ook al regelmatig overleg met zowel de werkgroep als de COR over de ontwikkelingen. In deze gesprekken is veel kennis gedeeld, hebben wij ons laten voorlichten door externe partijen en is/wordt gekeken naar de veranderingen die de WTP voorschrijft, de mogelijkheden die er zijn en wat dat voor Shell gaat betekenen.

We verwachten dat rond de zomer van 2023 het proces van formele consultatie met de COR van start zal gaan. Daarbij zullen concrete voorstellen worden besproken.

Tijdens dit proces zal ook de VOEKS hoorrechtcommissie worden betrokken. Zij mogen een oordeel geven over het transitieplan. Dit alles zal uiteindelijk leiden tot een voorgenomen besluit dat aan de COR ter instemming zal worden voorgelegd.

8. Wat is de rol van het transitieplan?

De werkgever is wettelijk verplicht om een transitieplan op te stellen. Het transitieplan is een belangrijke informatiebron in dit proces. In het transitieplan moeten alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken zijn opgenomen. Het bevat de verantwoording waarom is gekozen voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmaatregelen en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe. Het biedt inzicht



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

in de samenhang tussen de verschillende keuzes en legt uit hoe Shell NL tot dit besluit is gekomen. Het transitieplan zal gedurende het consultatieproces worden geschreven. Voor het transitieplan wordt afgerond, zal dit ook worden voorgelegd aan de VOEKS, zodat het hoorrecht kan worden uitgeoefend. Het finale plan, moet meegezonden worden aan de COR bij het instemmingsverzoek, zal aan de pensioenfondsen worden gestuurd en ook aan medewerkers ter beschikking worden gesteld.

9. Hoe worden de belangen van de gepensioneerden en de oud-collega's bij Shell meegenomen?

Omdat de pensioenregeling veelal een aangelegenheid is tussen sociale partners, hebben gepensioneerden en slapers normaliter geen formele rol in dat proces. De WTP heeft echter verschillende waarborgen gecreëerd om ervoor te zorgen dat de belangen van de gepensioneerden en de slapers tijdig worden meegenomen. Er moet sprake zijn van een evenwichtige transitie voor alle partijen. Hoe is dat vormgegeven? Er is een hoorrecht geïntroduceerd. De WTP geeft een representatieve vereniging van gepensioneerden en/of slapers de mogelijkheid om, voordat de besluiten over de nieuwe regeling worden genomen, zijn mening kenbaar te maken aan Shell NL en de COR. Shell en de COR moeten die mening dan meenemen in hun besluitvorming en ook terugkoppeling geven over wat er met die mening is gedaan. Bij Shell is VOEKS (de Vereniging van oud Shell medewerkers) zo'n representatieve vereniging. VOEKS heeft inmiddels een hoorrechtcommissie opgericht die in gesprek is met Shell NL en de COR.

De belangen van de gepensioneerden en de slapers spelen ook een rol bij het besluitvormingsproces van de pensioenfondsen. De WTP heeft daar nog verdere aanscherping in gebracht. Zo moet het fonds, als er een verzoek tot invaren wordt gedaan, expliciet kijken of dit geen onevenwichtig nadeel oplevert voor groepen deelnemers. Daaronder

vallen ook de gepensioneerden en de slapers.

Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds een adviesrecht ten aanzien van het besluit van het bestuur. In het verantwoordingsorgaan zitten ook leden die de gepensioneerden en de slapers vertegenwoordigen. Het advies van de het verantwoordingsorgaan wordt door het pensioenfondsbestuur ook gedeeld met Shell NL en de COR, zodra dit is verkregen.

Tot slot speelt ook de toezichthouder, de Nederlandsche Bank (DNB) een rol. Indien een verzoek tot invaren wordt gedaan, dan zal DNB ook kijken of sprake is geweest van een evenwichtige belangenafweging door het pensioenfonds. Dat is een marginale toets, waarbij vooral wordt gekeken naar het proces.

10. Wat vindt Shell belangrijk als het gaat om het toekomstige pensioen bij Shell voor medewerkers?

Pensioen is en blijft een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor Shell. Wij realiseren ons dat de pensioenregelingen van Shell mee moeten veranderen met de ontwikkelingen in Nederland. Dat zal gevolgen hebben voor alle deelnemers. Wij willen, net als nu, een goede pensioenregeling aan onze medewerkers bieden. Bij het doorvoeren van de wijzigingen kijken we ook naar aspecten die we mogelijk verbeteren in de regelingen: we vinden het bieden van keuze-mogelijkheden aan medewerkers (inclusief een goede default optie voor wanneer je geen keuze wilt maken), duidelijkheid en transparantie belangrijke aspecten bij het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast hechten we waarde aan een goede communicatie en het bieden van mogelijkheden om meer inzicht te krijgen in je financiële situatie.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

11. Wat gebeurt er met de Shell garantie in de nieuwe pensioenregeling?

Toekomstige pensioenopbouw zal voor iedereen in Nederland plaatsvinden in een premieregeling. Ook voor Shell medewerkers. In een dergelijke regeling wordt een premie toegezegd. In zo'n regeling is het niet meer mogelijk om een garantie van de werkgever te hebben. Opbouw in de huidige SSPF regeling zal dus voor de toekomst niet meer mogelijk zijn.

Voor wat betreft de al opgebouwde pensioenen in SSPF geldt het uitgangspunt (en de voorkeur van de overheid) dat deze mee overgaan naar de nieuwe premieregeling ("invaren"). Als dat gebeurt, zal SSPF ophouden te bestaan en zal dus ook de Shell garantie over de al opgebouwde pensioenen verdwijnen. Dat geldt dan ook voor de ingegane pensioenen van Shell gepensioneerden en voor de pensioen-aanspraken van ex-Shell collega's (slapers). Dat betekent ook dat de terugstort mogelijkheid vanuit het fonds naar de werkgever, die nu ook onderdeel is van de garantieafpraak, dan ook verdwijnt. In geval van invaren komen de buffers onmiddellijk beschikbaar voor verdeling ten gunste van de deelnemers.

De nieuwe pensioenwetgeving biedt de mogelijkheid om af te wijken van het principe van invaren en de al opgebouwde pensioenen achter te laten in SSPF, inclusief de Shell garantie daarover. De buffers blijven dan ook in het fonds. De nieuwe premieregeling geldt dan alleen voor de toekomst. Dat kan alleen als invaren een onevenredig ongunstig effect heeft voor (groepen van) belanghebbenden. Deze mogelijkheden worden door Shell en de COR verder onderzocht. En ook de VOEKS hoorrecht-commissie zal hierbij betrokken worden.

12. Biedt de WTP kansen om SSPF en SNPS samen te voegen?

Het nieuwe pensioensysteem gaat voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers gelden. Het maakt daarbij niet uit of je momenteel deelneemt aan SSPF en/of SNPS. Er zijn veel keuzes die gemaakt moeten worden bij het inrichten van een nieuwe premieregeling. De details en daarmee ook de gevolgen zijn nog niet volledig bekend. Hoe de nieuwe regeling eruit gaat zien en wat de gevolgen zullen zijn voor de toekomst hangt (mede) af van deze mogelijkheden en de keuzes die daarin worden gemaakt. Dat zal uiteindelijk ook bepalen hoeveel pensioenregelingen Shell zal hebben en wie deze zal uitvoeren.

Shell wil graag voor de toekomst een uniforme pensioenregeling voor al haar medewerkers. Het kan echter zo zijn dat toekomstige opbouw nog steeds in twee verschillende fondsen plaatsvindt. Dat is afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt met betrekking tot de opgebouwde pensioenafspraken in SSPF. Als wordt ingevaren, dan moet dat namelijk binnen hetzelfde fonds gebeuren. Ook voor de toekomst blijven de SSPF deelnemers dan in het SSPF fonds. Op termijn zou dan kunnen worden gekeken naar het samenvoegen van SSPF en SNPS, maar dat is voorlopig niet aan de orde. Als SSPF hard wordt gesloten, dan zal de nieuwe pensioenregeling buiten SSPF worden uitgevoerd. De SSPF deelnemers zullen dan gaan deelnemen aan de nieuwe pensioenregeling bij SNPS.

13. Blijft de deelnemerspremie straks 2%?

Dat is nog niet bekend. In de nieuwe premieregeling wordt maandelijks een bepaalde premie betaald. De hoogte van die premie wordt straks fiscaal begrensd. Elk bedrijf zal binnen de fiscale grenzen een bepaalde pensioenpremie moeten vaststellen. Ook zullen keuzes moeten worden gemaakt over het verdelen van die premie tussen de werkgever en de





WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

werknemer. Dat maakt deel uit van de vele aspecten die straks moeten worden besproken met de COR.

14. Doe ik er verstandig aan om voor de implementatie van de nieuwe pensioenwetgeving en de invoering van de nieuwe regeling met pensioen te gaan?

Hoe langer je werkt des te meer pensioen bouw je op. Daarbij komt dat de waarde van je al opgebouwde pensioen in beginsel behouden blijft. Zelfs als die opgebouwde waarde zou worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling ('invaren') dan geldt dat niet alleen voor je al opgebouwde pensioen maar ook voor alle reeds ingegane pensioenen. Eerder met pensioen gaan voorkomt dat dan niet.

Er kunnen mogelijk ook andere redenen zijn voor jou om eerder met pensioen te gaan. Mocht je deze mogelijkheid willen bespreken, neem dan contact op met Achmea Pensioen Services.

15. Met de nieuwe pensioenregeling in zicht; is de Flexplanner van het pensioenfonds nog wel betrouwbaar?

De huidige Flexplanner hanteert aannames die zijn gebaseerd op de huidige pensioenregeling. Als de pensioenregeling verandert moet ook de Flexplanner worden aangepast. Als je dus de Flexplanner gebruikt voor langere termijn berekeningen dan zullen deze niet betrouwbaar zijn. Hoe verder je van je pensioendatum bent verwijderd des te meer zal dit gelden. Als je echter overweegt om binnenkort met pensioen te gaan dan kun je de Flexplanner wel gebruiken.

16. Kan ik in de nieuwe pensioenregeling zelf bijsparen?

Dat zal afhangen van de nieuwe pensioenregeling en de mate waarin er fiscale ruimte is om zelf bij te sparen. We zullen daar zeker naar kijken.

17. Speelt de financiële positie van Shell een rol bij de keuzes die Shell straks moet gaan maken bij de invulling van de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmaatregelen?

Wat betreft de veranderingen in de pensioenregelingen van Shell in Nederland zal er straks een belangenafweging moeten plaatsvinden tussen de belangen van alle betrokkenen, dus zowel de belangen van de medewerkers, de gepensioneerden en de slapers maar ook de belangen van de werkgever. De insteek van Shell is om daar op een eerlijke en evenwichtige wijze mee om te gaan.

18. Het lijkt erop dat bij Shell de meeste medewerkers nog steeds vertrekken ver voor hun pensioenleeftijd van 68 jaar, hetzij vrijwillig, bijvoorbeeld via SVS, of als gevolg van reorganisaties. Hoe verhoudt zich dat tot de nieuwe pensioenwetgeving en de nieuwe pensioenplannen?

Het klopt dat bij Shell op dit moment veel medewerkers eerder met pensioen gaan dan de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De gemiddelde pensioenleeftijd ligt meer in de buurt van 61 jaar. Dat komt omdat veel medewerkers vaak lang bij Shell werken en overwaarde in hun pensioen hebben vanuit het verleden toen er nog een lagere pensioenleeftijd gold. Die overwaarde kan worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan. Dat zal langzamerhand veranderen. Je ziet dan ook dat de gemiddelde pensioenleeftijd bij Shell langzaam stijgt.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

19. Waarom gaan de wijzigingen niet alleen voor nieuwe medewerkers gelden, zoals je dat bijvoorbeeld in de UK vaak ziet met pensioenwijzigingen?

Het nieuwe pensioensysteem, en daarmee de nieuwe fiscale en andere wettelijke regels, gelden straks voor alle deelnemers, zowel de actieve (medewerkers) als de inactieve (gepensioneerden en slapers). Dat betekent dat voor iedereen die nog in dienst is pensioenopbouw op basis van een vlakke premie zal plaatsvinden. Voor de al opgebouwde of reeds ingegane pensioenen geldt het uitgangspunt van invaren, waarbij de pensioenaanspraken worden omgezet naar een premieregeling. Onder de WTP zijn twee uitzonderingen mogelijk:

- SSPF: Als invaren onevenredig ongunstig is voor (een deel van) de belanghebbenden (de huidige medewerkers, de gepensioneerden, de oud-collega's en/of de werkgever), mag gebruik worden gemaakt van de uitzondering. Als van de uitzondering gebruik kan worden gemaakt, blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling. De huidige regels blijven dan van toepassing voor de opgebouwde pensioenen. De nieuwe pensioenregeling geldt dan alleen voor de toekomst.
- SNPS: Voor deelnemers die momenteel een pensioen opbouwen in de premieregeling van SNPS mag de huidige regeling (met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel) worden voortgezet. Als Shell daarvoor kiest, verandert er voor deze groep van medewerkers dus niets wat betreft de pensioenopbouw.

Andere uitzonderingen zijn wettelijk gezien niet toegestaan; deze zouden ervoor zorgen dat het pensioen niet voldoet aan de fiscale wet- en regelgeving. Dat heeft vergaande gevolgen voor de deelnemers. We

kunnen daarom ook geen wijziging doorvoeren (anders dan hierboven genoemd) die enkel geldt voor nieuwe medewerkers en niet voor de huidige medewerkers.

20. Komen er straks mogelijkheden als een app, of het inwinnen van onafhankelijk financieel advies via Shell, om beter te begrijpen hoe mijn financiële situatie na mijn pensionering eruit ziet, zodat ik tijdig maatregelen kan nemen?

We vinden goede communicatie en het bieden van mogelijkheden om meer inzicht te krijgen in je financiële situatie, bijvoorbeeld via een app of het inwinnen van onafhankelijk financieel advies, erg belangrijk en zullen dat meenemen bij het inrichten van de nieuwe pensioenregeling. Overigens is het ook bij de huidige pensioenregeling al mogelijk om 'online' allerlei informatie over je pensioen te bekijken, zie www.shellpensioen.nl. Je hebt daar ook toegang tot je persoonlijke pensioenportaal als je inlogt met DigiD.

21. Hoe word ik op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de gevolgen van de nieuwe pensioen wetgeving voor mijzelf?

Goede communicatie is belangrijk voor het succes van deze transitie. "Winning hearts and minds" is ons motto. Het gaat ons om vertrouwen in de goede intenties van Shell en in het proces dat we samen doorlopen hebben.

Er is daarom een nieuw online informatieplatform ontwikkeld: www.nieuwpensioenbijshell.nl. Op deze website kan iedereen (medewerkers en oud-medewerkers) terecht voor informatie. Shell NL trekt daarin samen op met het pensioenfonds, ook naar de oud-collega's



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

en gepensioneerd. Alle informatie is voor iedereen beschikbaar. Er staat ook een interactieve tijdslijn op het platform, zodat duidelijk is waar we staan in het proces. Het is belangrijk dat men zich goed realiseert dat zodra de wetgeving er is, er nog een heel proces volgt van besluitvorming en consultatie door Shell NL en de pensioenfondsen. En dat het nog een tijdje duurt voordat de individuele gevolgen precies bekend zullen zijn. We houden jullie desalniettemin graag via de website op de hoogte van de ontwikkelingen.

In juni en juli 2023 zullen informatiesessies plaatsvinden waarbij we ingaan op de veranderingen, de belangrijkste keuzes die we moeten maken en waar we staan in het proces. Ook zullen we de betrokken partijen in het proces aan je voorstellen.

Pensioen is een complex onderwerp en dat maakt dat communicatie hierover een uitdaging is. Aan de hand van verschillende tools willen we de veranderingen en het proces zo goed en eenvoudig mogelijk aan je uitleggen. We zullen daarbij ook rekening houden met de informatietoeegang van de verschillende deelnemers. Het primaire informatiekanaal is de website, maar daarnaast zullen ook informatiesessies worden georganiseerd en zullen we infographics, video's en andere media-kanalen gebruiken. Zodra de individuele gevolgen bekend zijn, zul je individueel worden geïnformeerd door het pensioenfonds.

Als je meer wilt weten over jouw huidige pensioen, dan kun je terecht op de website van het pensioenfonds (www.shellpensioen.nl). Je kun je eigen pensioen ook online bekijken via www.shellpensioen.nl/mijnpensioen. Log in met je DigiD.

SPECIAAL VOOR EXPATS/NON DUTCH LOCALS:

22. Wordt het in de toekomst makkelijker voor niet-Nederlanders die in Nederland werken om een Base Country Change te krijgen?

De WTP en de gevolgen daarvan staan los van het beleid van Shell met betrekking tot het vaststellen van de Base Country en een eventuele wijziging daarvan. Het is niet de verwachting dat Shell haar beleid op dit punt naar aanleiding van de WTP zal gaan aanpassen.

23. Brengt de nieuwe pensioenwetgeving wijzigingen in de positie van expats/non Dutch locals?

Nee, iedereen die volgens de huidige regels in Nederland pensioen opbouwt blijft dat ook in de toekomst doen, alleen gelden er nieuwe regels. Het is niet de verwachting dat de huidige regels met betrekking tot de mogelijkheden van waardeoverdracht van bij andere (buitenlandse) werkgevers opgebouwde pensioenen naar Shell of van bij Shell opgebouwde pensioenen naar andere (buitenlandse) werkgevers zullen veranderen als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving.



CONTACT



HEB JE VRAGEN?

Meer weten over je huidige pensioen? Bezoek dan de website van het pensioenfonds op **www.shellpensioen.nl**.

Heb je vragen over de Wet toekomst pensioenen ga dan naar **www.nieuwpensioenbijshell.nl**.

