

VRAGEN & ANTWOORDEN OVER HET NIEUWE PENSIOEN

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

OUD-MEDEWERKERS / GEPENSIONEERDEN

Versie 27 - 11- 2023





EEN NIEUW PENSIOEN BIJ SHELL

In 2019 is tussen het kabinet, de vakbonden en de werkgeversorganisaties het Pensioenakkoord gesloten. De afspraken uit het Pensioenakkoord zijn opgenomen in de nieuwe pensioenwet, de Wet toekomst pensioenen (WTP). De WTP regelt de veranderingen die toezien op het werkgeverspensioen. In de zomer van 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de WTP en is daarom per 1 juli 2023 in werking getreden. 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 ex-collega's (slapers) en ook de werkgever) worden meegenomen. De gepensioneerden en de slapers 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-medewerkers van Shell). 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

De geplande veranderingen in onze pensioenregelingen heeft begrijpelijk geleid tot vragen. Hoewel de precieze details nog niet bekend zijn, vind je in dit Vragen & Antwoorden document veel antwoorden op de vragen die we hebben ontvangen. Dit document wordt regelmatig geactualiseerd op basis van de informatie die wij hebben. Deze vragen zijn bedoeld voor de oud-medewerkers en de gepensioneerden. We hebben een apart document ontwikkeld met vragen en antwoorden voor de huidige medewerkers. Dat document vind je op de website www.nieuwpensioenbijshell.nl.

We hebben dit document met de grootste zorg samengesteld. Je kunt er echter geen rechten aan ontleen. Je kunt alleen rechten ontleen 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 8 VEEL GESTELDE VRAGEN

VRAGEN:

1. Waarom moet de tweede pijler (pensioenregelingen bij werkgevers) worden veranderd?
2. Voor wie heeft de WTP gevolgen?
3. Wat gebeurt er met de al opgebouwde pensioenen in de SSPF-regeling?
4. Als het pensioen meer meebeweegt met de markt, merk ik dat dan iedere maand?
5. Wat gebeurt er met de Shell garantie in de nieuwe pensioenregeling?
6. Wordt Shell beter van de Wet toekomst pensioenen?
7. Wanneer ga ik iets merken van de veranderingen in het pensioen?
8. Kan ik bezwaar maken tegen een eventueel besluit tot invaren?



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. Waarom moet de tweede pijler (pensioenregelingen bij werkgevers) worden veranderd?
5. Waarom bepaalt de overheid de afspraken tussen medewerker en werkgever?
6. Wat is de invloed van Europese regelgeving op het Nederlandse pensioenstelsel?
7. 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 (zie ook de vraag "Wat gebeurt er met de AOW leeftijd?" in het hoofdstuk over het nationale Pensioenakkoord). 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.

4. 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



PENSIOEN IN NEDERLAND

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.

5. 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) 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.

6. 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

7. 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?
2. Wat gebeurt er met de AOW-leeftijd?
3. Voor wie heeft de WTP gevolgen?
4. Als reden waarom het pensioenstelsel in Nederland moet veranderen werd vaak de lage rekenrentegenoemd. Maar de pensioenfondsen in Nederland zijn heel vermogenden maken goede rendementen. Hoe zit dat?
5. Klopt het dat de jongere generatie op moet draaien voor een vergrijzende populatie, terwijl de pensioenen van de jongere generatie onzekerder lijkt te worden?
6. Wat houdt de hervorming van de pensioenregelingen van werkgevers (zoals bij Shell) in?
7. Waarom wil de overheid dat iedereen op dezelfde manier pensioen gaat opbouwen?
8. Wat gebeurt er met de al opgebouwde pensioenen?
9. Hoe zit het met de opgebouwde pensioenen van gepensioneerden en de opgebouwde pensioenaanspraken van ex-Shell collega's (slapers)?
10. Wordt het risico ook naar de gepensioneerden en slapers verschoven?
11. Kun je als gepensioneerde of slaper in het nieuwe stelsel ook kiezen voor minder risico's?
12. Als het pensioen meer meebeweegt met de markt, merk ik dat dan iedere maand?
13. Is het een optie om het pensioenfonds naar een ander land te verplaatsen om de gevolgen van de nieuwe pensioenwetgeving te omzeilen?
14. Wat is de rol van het pensioenfonds in de discussie over de wijzigingen in de pensioenregelingen als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving?
15. Wanneer merk ik iets van de nieuwe wetgeving?



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

1. Wat is er precies afgesproken in het Pensioenakkoord?

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

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.

De hervorming van het werkgeverspensioen is verankerd in de Wet toekomst pensioenen (WTP). Deze nieuwe wet is per 1 juli 2023 van kracht geworden.

2. Wat gebeurt er met de AOW-leeftijd?

De AOW-leeftijd is de afgelopen twee jaar bevroren op 66 jaar en 4 maanden. Vanaf dit jaar (2023) zal de AOW-leeftijd minder snel stijgen. Dat resulteert in de volgende AOW leeftijden:

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. De

wet 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.

3. Voor wie heeft de WTP 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 ex-collega's die nog niet met pensioen zijn (de zogenaamde slapers).

In principe geldt de WTP voor iedereen, dus ook voor gepensioneerden en slapers. De nieuwe pensioenwet kent als uitgangspunt dat zowel de opgebouwde pensioenaanspraken als de reeds ingegane pensioenen worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Dit wordt ook wel 'invaren' genoemd. 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 slapers en de werkgever verstaan. Als van de uitzondering gebruik kan worden gemaakt blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling.

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 is Shell NL met de COR in gesprek. We verwachten je daar later dit jaar meer over te kunnen vertellen.

Voor ieder individu zullen de gevolgen straks in kaart worden gebracht.



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

4. 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 zijn de afgelopen jaren inderdaad goed geweest. Maar dat kan ook veranderen. Je weet pas echt wat je in de pot hebt 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. De pensioenfondsen zijn daarom onder druk komen te staan. Op dit moment is de rente weer aan het stijgen.

5. 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 solidariteits-elementen, maar ook daar kunnen keuzes in worden gemaakt. Shell NL en de COR zullen deze elementen bespreken in hun overleg.

6. 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 pensioensysteem kent: de premieregeling. In zo'n regeling bouwt iedere deelnemer een pensioenkapitaal op in een eigen pot. Er wordt alleen een



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

premie toegezegd. Met die premie zal worden belegd. De uitkomst van die beleggingen is daarmee variabel.

7. 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.

8. 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 financieel te compenseren. Wat er precies met de buffers gebeurt hangt af van de overgangsmaatregelen die Shell NL met de COR zal bespreken. Ook het pensioenfonds is daarbij betrokken.

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 slapers en de werkgever verstaan. Als van de uitzondering gebruik kan worden gemaakt, blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling.

9. Hoe zit het met de opgebouwde pensioenen van gepensioneerden en de opgebouwde pensioenaanspraken van ex-Shell 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 pensioenaanspraken van de gepensioneerden en de slapers achter in het pensioenfonds.

10. Wordt het risico ook naar gepensioneerden en slapers verschoven?

Ook voor gepensioneerden en slapers 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.



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

11. Kun je als gepensioneerde of slaper in het nieuwe stelsel kiezen voor minder risico's?

Ja, er zijn diverse mogelijkheden om risico's in het nieuwe stelsel te verkleinen:

- Als wordt ingevaren, dan hebben de gepensioneerden op dat moment eenmalig de keuze 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.
- Bij een variabel pensioen wordt er doorbelegd en kunnen de pensioenuitkeringen jaarlijks schommelen in hoogte. Om grote schommelingen in het pensioen te voorkomen kunnen de beleggingsrendementen over meerdere jaren worden uitgesmeerd.
- Ingegane pensioenen kunnen door het pensioenfonds meer defensief worden belegd. Hierdoor wordt er minder risico genomen met deze pensioenen.
- Als wordt ingevaren, komen de aanwezige reserves (buffers) vrij. Deze buffers kunnen (deels) worden gebruikt om risico's te verlagen door een (eenmalige (of over meerdere jaren uitgesmeerde) verhoging van de pensioenen en/of door nieuwe buffers te reserveren om bepaalde toekomstige risico's op te vangen.

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

Als je met pensioen gaat dan kun je op het moment van pensionering 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.

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

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

In eerste instantie zijn nu Shell NL en de COR aan zet om de nieuwe pensioenregeling verder uit te werken. Daar wordt ook VOEKS (de vereniging voor gepensioneerden en slapers) bij betrokken via het hoorrecht. Als de COR instemming heeft gegeven en Shell NL een formeel besluit heeft genomen, dan moet het pensioenfonds vervolgens beoordelen of het de nieuwe regeling en de overgangsmatregelen kan



HET PENSIOENAKKOORD & DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

uitvoeren. Daarbij heeft het pensioenfonds de wettelijke plicht om de belangen van alle betrokken partijen (werkgever, medewerkers maar ook gepensioneerden en ex-medewerkers) 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.

15. Wanneer merk ik iets van de nieuwe pensioenwetgeving?

Shell NL en de COR overleggen al geruime tijd over de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmaatregelen.

In de komende maanden zullen die gesprekken een stuk concreter en inhoudelijker worden en zal uiteindelijk de nieuwe regeling, inclusief de overgangsmaatregelen, 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 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 oud-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 gebeurt er met de Shell-garantie in de nieuwe pensioenregeling?
11. 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?
12. Waarom gaan de wijzigingen niet alleen voor nieuwe medewerkers gelden, zoals je dat bijvoorbeeld in de UK vaak ziet met pensioenwijzigingen?
13. Hoe word ik op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de gevolgen van de WTP voor mijzelf?
14. Kan ik bezwaar maken tegen een eventueel besluit tot invaren?
15. Ik wil in 2026 met pensioen gaan. Waar kan ik zien hoe mijn situatie er dan uitziet?
16. Mag ik nu naast mijn pensioen weer betaald werk doen?
17. Worden de buffers ook verdeeld met de werkgever in geval van invaren?
18. Als uiteindelijk zou besloten worden tot invaren, wordt er dan rekening gehouden met keuzes die gepensioneerden rond hun pensioendatum hebben gemaakt? Bijvoorbeeld hoog-laag of juist laag-hoog, of "vlak".
19. Wordt er geïndexeerd als je kiest voor een vast pensioen?
20. Wat betekent een vast pensioen voor een nabestaande?
21. Na het invaren is het beleggingsresultaat bepalend voor de hoogte van mijn maandelijks pensioen. Met welke schommelingen wordt er in een normale markt rekening gehouden? Zijn dat getallen tussen 0,1 en 0,9% of tussen 1 en 10% of zelfs meer waarmee het pensioenbedrag 1 x per jaar wordt aangepast?



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 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 in waarde kan dalen als het financieel slechter gaat. Het nieuwe stelsel beoogt pensioenen in de toekomst beter waardevast te kunnen houden, omdat er verschillende maatregelen kunnen worden genomen om grote schommelingen te voorkomen.

De WTP geldt echter 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. Wel moet voor de toekomstige opbouw worden gekeken naar een vlakke premie. Die gaat in ieder geval gelden voor nieuwe medewerkers. Shell NL en de COR zullen ook bespreken of de vlakke premie 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. Daarbij geldt als uitgangspunt dat ook de opgebouwde pensioenen worden omgezet naar de nieuwe premieregeling (het zogenaamde '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 slapers en de werkgever verstaan. Als van de uitzondering gebruik kan worden gemaakt, blijven de opgebouwde pensioenen achter in de bestaande pensioenregeling.

De huidige regels, inclusief de regels over indexatie en de garantie van de werkgever, blijven dan van toepassing. De SSPF-regeling wordt dan gesloten en de huidige actieve deelnemers zullen hun verdere pensioen gaan opbouwen in een nieuwe pensioenregeling. Of gebruik kan worden gemaakt van de uitzondering, is dus afhankelijk van de omstandigheden. De financiële positie van het pensioenfonds speelt daarbij onder andere een rol. Shell NL en de COR zullen bespreken welke mogelijkheden er zijn en of aan de voorwaarden daarvoor wordt voldaan. Daarbij zullen zij het uitgangspunt van 'evenwichtigheid' in ogenschouw moeten nemen.



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-medewerkers van Shell. 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.

Er zijn maar weinig andere bedrijven die zo'n garantie kennen. Veel

pensioenregelingen in Nederland zijn zogenaamde CDC-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 direct zichtbaar 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.



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 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 kan dat risico 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 pensioenfondsen.

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

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 pensioenfondsen en de VOEKS (de vereniging van oud-medewerkers van Shell). VOEKS heeft een hoorrecht ten aanzien van de wijzigingen. Er moet uiteindelijk sprake zijn van een evenwichtig besluit voor alle belanghebbenden, inclusief de werkgever. We vinden het ook belangrijk om alle belanghebbenden 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 pensioenfondsen communiceerden met de inactieven. Begin 2023 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

Er is daarom een nieuw online informatieplatform ontwikkeld: www.nieuwpensioenbijshell.nl. Op deze website kan iedereen (medewerkers en oud-medewerkers) terecht voor informatie. Je kunt daar ook precies zien waar we staan in het proces. Nadat er een akkoord is voor een nieuwe regeling, zal het nog een tijdje duren voordat de individuele gevolgen precies bekend zullen zijn. We houden jullie desalniettemin graag via de website op de hoogte van de



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

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 en 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. Binnen de COR is een pensioencommissie ingesteld waarin specifieke kennis over pensioenen aanwezig is. We hechten aan een goede consultatie en hebben dan ook al regelmatig overleg met zowel de pensioencommissie 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.

Inmiddels is de formele consultatie met de COR van start gegaan. Daarbij worden concrete voorstellen besproken.

Tijdens dit proces is ook de VOEKS hoorrechtcommissie betrokken. VOEKS mag 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 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.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

9. Hoe worden de belangen van de gepensioneerden en de ex-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-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 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 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 pensioenaanspraken van ex-Shell collega's (slapers). De nieuwe pensioenwetgeving biedt echter de mogelijkheid om, de al opgebouwde pensioenen achter te laten in SSPF, inclusief de Shell garantie daarover. 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 hoorrechtcommissie zal hier betrokken bij worden.



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

11. 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, maar ook de belangen van de werkgever. De insteek van Shell is om daar op een eerlijke en evenwichtige wijze mee om te gaan.

12. 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 slapers 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, inclusief de regels over indexatie en de garantie van de werkgever, 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.

13. 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 (actieven en inactieven) terecht voor informatie. Shell NL trekt daarin samen op met het pensioenfonds, ook naar de inactieve deelnemers.





WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

14. Kan ik bezwaar maken tegen een eventueel besluit tot invaren?

In de Wet Toekomst Pensioenen is opgenomen dat het als individu niet mogelijk is om bezwaar te maken tegen de overgang naar het nieuwe stelsel. Huidige medewerkers worden vertegenwoordigd door de Centrale Ondernemingsraad (COR). De COR dient in het consultatieproces de belangen van alle verschillende deelnemersgroepen en de werkgever mee te wegen.

De belangen van de oud-medewerkers en gepensioneerden worden daarnaast ook behartigd middels de hoorrechtcommissie. De hoorrechtcommissie mag zijn visie geven op het transitieplan waarin het voorstel voor de wijzigingen is neergelegd. De werkgever en de Centrale Ondernemingsraad zullen dit vervolgens moeten meenemen in hun afweging. Uiteindelijk gaat het erom dat er een evenwichtig besluit wordt genomen. Als de COR heeft ingestemd en er een formeel besluit is genomen, dan moet het pensioenfonds 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 op een evenwichtige manier af te wegen. Middels de medezeggenschap, de hoorrechtcommissie en de toetsing door het pensioenfonds, wordt geborgd dat de belangen van de oud-medewerkers en gepensioneerden behartigd worden.

15. Ik wil in 2026 met pensioen gaan. Waar kan ik zien hoe mijn situatie er dan uitziet?

Op dit moment kan de pensioenplanner nog niet aangepast worden omdat de nieuwe pensioenregeling en de overgangsmaatregelen nog niet bekend zijn. Pas als de nieuwe regeling formeel is vastgesteld, kan de planner worden aangepast en kunnen de medewerkers op individueel

niveau geïnformeerd worden. Dit zal dan gebeuren door het pensioenfonds.

Je kunt er in ieder geval vanuit gaan dat jouw te verwachten pensioen niet lager zal zijn. Als de pensioenen worden ingevaren dan worden de buffers bij het pensioenfonds verdeeld en dan zal je opgebouwde pensioen op dat moment verhoogd worden. Daarna zal jouw pensioen meebewegen met de financiële markten. Als de pensioenen niet worden ingevaren, dan behoud je het pensioen dat je hebt opgebouwd in de huidige SSPF-regeling. In dat geval verandert er weinig. Als je nog in dienst bent zul je wel pensioen gaan opbouwen in de nieuwe regeling. Ook zullen er in het nieuwe stelsel nog steeds mogelijkheden zijn om eerder met pensioen te gaan.

16. Mag ik nu naast mijn pensioen weer betaald werk doen?

In de Wet Toekomst Pensioenen is opgenomen dat het pensioen vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd mag worden uitbetaald. Het is niet meer nodig om aan te tonen dat je uit het arbeidsproces bent gestapt. Dus als je nu al met pensioen bent gegaan, dan mag je naast jouw pensioen-uitkering betaald werk doen.

17. Worden de buffers ook verdeeld met de werkgever in geval van invaren?

Als de pensioenen worden ingevaren dan komen de buffers in het SSPF pensioenfonds beschikbaar om toe te delen aan de deelnemers; niet aan de werkgever. De omvang van die toedeling is afhankelijk van de dekkingsgraad van het fonds op dat moment; bij een dekkingsgraad van 140% is die buffer die kan worden toebedeeld circa 7 miljard euro. Die buffers kunnen onder meer worden aangewend om de pensioenen van de deelnemers te verhogen, compensatie te financieren of als nieuwe



WET TOEKOMST PENSIOENEN BIJ SHELL

buffers om bepaalde risico's te mitigeren. Op de website www.nieuwpensioenbijshell.nl vindt u hier een handige uitlegvideo over. Shell Nederland is hierover in gesprek met de COR.

18. Als uiteindelijk zou besloten worden tot invaren, wordt er dan rekening gehouden met keuzes die gepensioneerden rond hun pensioendatum hebben gemaakt? Bijvoorbeeld hoog-laag of juist laag-hoog, of "vlak".

Ook in het nieuwe stelsel blijft het mogelijk bepaalde flexibiliseringsmogelijkheden toe te passen. Deels zijn die hetzelfde als onder het huidige stelsel en deels zijn dat andere mogelijkheden. Er komen ook nieuwe mogelijkheden bij. Hoog/laag constructies zullen een iets andere vorm aannemen. In geval van invaren, heb je als gepensioneerde straks de mogelijkheid om te kiezen voor een variabele of een vaste uitkering. Als je kiest voor een vaste, gelijkblijvende, uitkering bij een verzekeraar dan kun je geen gebruik meer maken van de hoog-laag constructie.

19. Wordt er geïndexeerd als je kiest voor een vast pensioen?

Voor de gepensioneerden die in het verleden een pensioen hebben opgebouwd in de SSPF-regeling, 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 in beginsel geen indexatie en ook geen vooruitzicht op een hoger pensioen. Het is vaak wel mogelijk om bij zo'n externe verzekeraar ook te kiezen voor een constructie waarbij een vaste indexatie wordt aangekocht, maar dat gaat dan ten koste van het startniveau van het pensioen (dat zal dan lager zijn).

20. Wat betekent een vast pensioen voor een nabestaande?

Het nabestaandepensioen is meestal een afgeleide van het ouderdomspensioen; het bedraagt meestal 70% van het ouderdomspensioen en is dus daarmee afhankelijk van de constructie van het ouderdomspensioen.

21. Na het invaren is het beleggingsresultaat bepalend voor de hoogte van mijn maandelijks pensioen. Met welke schommelingen wordt er in een normale markt rekening gehouden? Zijn dat getallen tussen 0,1 en 0,9% of tussen 1 en 10% of zelfs meer waarmee het pensioenbedrag 1 x per jaar wordt aangepast?

Het beleggingsresultaat verschilt per leeftijdscategorie. Er kan risicovoller worden belegd als het moment van pensioeningang nog ver weg ligt. Het bestuur van het pensioenfonds ontwikkelt daarom een beleggingsmix die voor iedere leeftijdscategorie optimaal is ingeregeld. Voor jongeren (tot ongeveer 50 jaar) zal er vooral in aandelen worden belegd. Voor ouderen zal er meer in obligaties worden belegd. Gemiddeld genomen is de jaarlijkse fluctuatie op hogere leeftijd in de orde van enkele procenten. Voor lagere leeftijden kan de jaarlijkse fluctuatie van het beleggingsresultaat hoger zijn.



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**.

