



Aan de leden van de Centrale Ondernemingsraad (COR)

"Shell in Nederland"
p/a Administratie COR
Carel van Bylandtlaan 30
2596 HR THE HAGUE

Shell Nederland B.V.
Postbus 444
2501 CK Den Haag
Nederland
Tel +31 (0)70 377 8767
Fax +31 (0)70 377 8736
Internet <http://www.shell.com>

Den Haag, 1 juli 2024

Onderwerp: Besluit Wet toekomst pensioenen inzake SSPF en SNPS

Geachte COR-leden,

Volgend op uw instemming op het instemmingsverzoek d.d. 30 mei 2024 alsmede uw instemming op het Addendum d.d. 1 juli 2024 inzake voorgestelde wijzigingen in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) deel ik u hierbij mede de voorgestelde besluiten te bekrachtigen en vervolgstappen ten behoeve van implementatie in gang te zetten. Dat betekent dat vanaf 1 januari 2026 respectievelijk 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling geldt voor medewerkers die deelnemer zijn in SNPS en SSPF. Daarnaast zal het verzoek tot onderbrenging van de nieuwe pensioenregeling(en) en voor SSPF het inbaarverzoek, gepaard gaande met de bijbehorende transitie maatregelen die verder zijn uitgewerkt in de transitieplannen, met betrekking tot de voorgestelde transitie met de besturen van SSPF en SNPS worden gedeeld.

Met betrekking tot uw zorgpunten ontvangt u hierbij mijn reactie.

- De compensatie voor SSPF en SNPS is zo vormgegeven dat voor beide doelgroepen een volledige compensatie wordt betaald. Echter de manier en de tijdslijn waarop de compensatie wordt betaald is om wettelijke reden en ook vanuit een kostenaspect voor de twee deelnemersgroepen verschillend. Het gelijk trekken hiervan is niet haalbaar omdat daarmee een deel van de populatie significant wordt benadeeld ten gunste van een ander deel. Dit is een ongewenst effect wat zowel juridisch alsook vanuit het door de COR geuite gelijkheidsprincipe op bezwaren stuit. Een eventuele forse extra financiële bijdrage vanuit de werkgever om dit te overbruggen is niet opportuun, omdat de werkgever al EUR 200 miljoen (boven op het uitgangspunt van kostenneutraliteit) betaalt die bijdraagt aan een verbetering van de arbeidsvoorwaarde pensioen voor de deelnemers. De vraag/zorg is echter wel begrijpelijk, en we zullen in de FAQ's die beschikbaar worden gesteld specifiek aandacht hieraan besteden, zodat medewerkers kennis kunnen nemen van de inhoudelijke achtergrond en beweegredenen.
- Als gevolg van de kostenbesparingen zijn er op dit moment de nodige reorganisaties gaande en ik heb begrip voor de onzekerheid die de huidige organisatorische veranderingen voor medewerkers met zich brengt. Het ongewenst, gedwongen moeten verlaten van de organisatie kan een pijnlijk gevolg hiervan zijn. Het is echter niet zo dat die medewerkers dubbel worden geraakt. Compensatie in het kader van

Wtp is voor het verschil in wat iemand - in dienst van Shell - toekomstig zou hebben gekregen in de huidige pensioenregeling versus hetgeen zal worden gekregen in de nieuwe pensioenregeling. Als iemand niet meer bij Shell werkt dan is geen sprake meer van toekomstige opbouw bij Shell en ook geen reden voor verdere compensatie. Je kunt dus eigenlijk zeggen dat het voor een medewerker die komende periode vertrekt het niet uitmaakt of de Wtp bestaat of niet, de situatie m.b.t. overtolligheid en pensioen is voor die betreffende medewerker niet anders. De overtolligheidsregeling is bedoeld als compensatie van inkomstendering en voor support in het zoeken naar nieuw werk en de vormgeving daarvan staat los van het Wtp dossier.

- We realiseren ons dat onze salarissen, pensioenregelingen en vertrekregelingen dusdanig zijn vormgegeven dat het mogelijk is voor een deel van de medewerkers om (ruim) vóór de vastgestelde pensioenleeftijd met pensioen te gaan. We zullen zoals gevraagd maatregelen (voorbeelden) uitwerken om inzichtelijk te maken wat de geprojecteerde consequenties van de Wtp zijn voor medewerkers die mogelijk eerder willen stoppen met werken.

Communicatie

Zoals bekend zijn als gevolg van de (deels gezamenlijke) informatiebijeenkomsten vele duizenden collega's bereikt. Op dit moment worden vergelijkbare informatiebijeenkomsten voor inactieve deelnemers gepland. Het onderwerp pensioen is echter een complex onderwerp en zal altijd vragen en soms ook zorgen blijven oproepen. Dat neemt echter niet de door ons gedeelde mening weg dat het van belang is door te gaan met communicatie over dit onderwerp. Wij zullen met de COR delen wat de beoogde communicatie voor de aankomende tijd is. Naarmate we dichterbij de implementatie komen, zal de communicatie meer door de pensioenfondsen worden verzorgd die een communicatieplan moeten opstellen als onderdeel van het implementatieplan.

Tot slot

Met dit besluit is een belangrijke mijlpaal bereikt. Het is nu aan de beide pensioenfondsen om het verzoek tot opdrachtaanvaarding te beoordelen. Ik ga ervan uit dat in aankomende maanden ongetwijfeld nog veelvuldig overleg zal plaatsvinden, omdat allerlei (kleinere) verduidelijkingen en keuzes moeten worden gemaakt, waarbij we graag in partnerschap met de COR blijven optrekken. Uiteraard zal, waar vereist, het formele consultatieproces overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden worden toegepast.

Graag wil ik hierbij nogmaals de COR als geheel en zeker ook de COR Werkgroep Wtp hartelijk danken voor de grote inzet en de goede samenwerking. Ik ben van mening dat we gezamenlijk trots mogen zijn op het gerealiseerde resultaat.

Hoogachtend,
Shell Nederland B.V.



B.F. Everts
President-Directeur Shell Nederland B.V.