



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, 30 mei 2024

Onderwerp: Instemmingsverzoek Wet toekomst pensioenen inzake SSPF en SNPS

Geachte COR-leden,

Na een langdurig, intensief en constructief proces hebben de COR en Shell Nederland (Shell NL) in december 2023 in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) gezamenlijk een principeakkoord gesloten over de nieuwe pensioenregeling(en) en de overgangsmaatregelen. Dit principeakkoord is verder aangepast naar aanleiding van gezamenlijk overleg met het bestuur van Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF), het bestuur van Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS) en de hoorrechtcommissie van de Vereniging van Oud-Employés der "Koninklijke/Shell" (Voeks) (de VHC). Middels dit schrijven is Shell NL verheugd dat het finale instemmingsverzoek inzake SSPF en SNPS ter instemming aan de COR kan worden overlegd.

Een kans verzilveren

De Wtp brengt grote veranderingen met zich, maar biedt voornamelijk ook mogelijkheden. Naast een goede nieuwe pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw die zich kenmerkt door een goede premie, gelijkheid onder medewerkers, zeer goede (risico-)verzekeringen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid en een blijvende betrokkenheid van de COR en de werkgever, is de belangrijkste conclusie die Shell NL en de COR hebben getrokken dat wij gezamenlijk willen verzoeken dat de huidige (opgebouwde) pensioenaanspraken in SNPS en SSPF (afhankelijk van de dekkingsgraad), worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling.

SNPS-transitie

Wij stellen voor om de leeftijdsafhankelijke premie ook voor huidige actieve deelnemers aan te passen naar een vlakke – leeftijdsonafhankelijke premie. Als gevolg daarvan zijn formeel gezien de Wtp-voorschriften ook van toepassing voor SNPS. De effecten voor deelnemers zijn vooral het gevolg van de verandering in de toekomstige opbouw (vanwege de overgang naar een vlakke premie). Deze effecten worden volledig gecompenseerd. Daarnaast is voor de toekomst een verbeterde nieuwe regeling afgesproken waarvan ook

huidige actieve deelnemers profiteren door het toekennen van een extra aanvulling. Dit wordt verder toegelicht op pagina 12.

SSPF-transitie

In het geval van SSPF geeft invaren grotere veranderingen, maar biedt invaren tevens een unieke mogelijkheid voor een significant hoger verwacht pensioen. Dit komt onder andere doordat enkel en alleen op het moment van de overgang naar het nieuwe stelsel er een eenmalige mogelijkheid wordt geboden door de nieuwe wet om de rechten en aanspraken om te zetten naar het nieuwe stelsel en de huidige buffers aan deelnemers toe te delen. Hierdoor kunnen de minder strenge regels in het nieuwe pensioenstelsel en de ruimere fiscale mogelijkheden worden gebruikt om de opgebouwde pensioenen te verhogen. Dit geldt ook voor reeds ingegane pensioenen (van gepensioneerden).

Gezien de gezonde financiële status van SSPF, waarbij de huidige buffers een waarde hebben van ongeveer EUR 7 miljard (per mei 2024), zien wij geen reden om deze mogelijkheid voor deelnemers onbenut te laten. Meer specifiek zijn wij op basis van de berekeningen en projecties tot de conclusie gekomen dat invaren op basis van de door ons gezamenlijk geformuleerde doelstellingen geen onevenredig ongunstige gevolgen heeft voor (groepen van) deelnemers of de werkgever¹. Naar verwachting zal door de beoogde inwaarttransitie de waarde van de totale verwachte pensioenuitkeringen aan alle deelnemers toenemen met ca EUR 3,5 tot 5,4 miljard (bij een inwaardekkingsgraad van respectievelijk 125% en 138%).

Door dit voordeel treedt er naar verwachting bij de door ons beoogde inwaarttransitie een koopkrachtverbetering op voor alle deelnemers. Als het economisch goed gaat zal de koopkracht nog verder toenemen. Bij hard sluiten is dat niet het geval. Het is zelfs de verwachting dat in geval van hard sluiten de koopkracht van deelnemers kan eroderen, omdat het verlenen van indexatie moeilijker zal zijn vanwege de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot toekomstbestendig indexeren (TBI). Als gevolg van de TBI-regels zal het verlenen van inhaalindexatie zelfs veel moeilijker zijn dan nu het geval is en SSPF gewend is. Dit speelt des te meer wanneer het economisch tegenzit. Daarnaast is de huidige pensioenwet gericht op het beschermen van de nominale pensioenaanspraken en zal een hard gesloten pensioenregeling in beginsel gericht moeten zijn op het beschermen van de opbouwde aanspraken en niet op rendement halen en daarbij indexaties toe te kennen.

Wij willen deelnemers toegang bieden tot de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel en het ruimere fiscale kader om zo een hoger pensioen met een koopkrachtverbetering te kunnen realiseren, zoals ook de bedoeling is van de wetgever.

Ook inactieve deelnemers, waaronder de gewezen deelnemers en de gepensioneerden, hebben voordeel van de voorgestelde inwaarttransitie. De COR en Shell NL beseffen echter ook dat een deel van de gepensioneerde deelnemers zorgen heeft omtrent de risico's die horen bij het nieuwe stelsel. Wij begrijpen dit en hebben dan ook de zorgen van oudere deelnemers meegenomen in de vormgeving van de door ons

¹ De Wtp gaat ervan uit dat bestaande pensioenrechten en -aanspraken in principe worden omgezet naar het nieuwe stelsel ("invaren"). Alleen indien dat onevenredig ongunstig is voor (een of meerdere groepen) belanghebbenden of de werkgever mag daarvan worden afgeweken.

voorgestelde transitie. Een belangrijk uitgangspunt is dat wij, juist vanwege de mogelijke risico's, niet koste wat het kost willen invaren. Door het hanteren van een hoge minimale invaardekkingsgraad van 125%, worden de risico's voor alle deelnemers sterk gemitigeerd. Daarnaast worden aanvullende maatregelen en mogelijkheden voorgesteld om eventuele neerwaartse risico's voor (oudere) gepensioneerde deelnemers verder te mitigeren. Al met al achten wij die risico's voor deelnemers in de door ons beoogde transitie beperkt. Hieronder wordt hier uitgebreider op ingegaan.

Het instemmingsverzoek

Het principeakkoord is besproken met het bestuur van SNPS, het bestuur van SSPF en de VHC en vervolgens vastgelegd in twee concept transitieplannen. Het concept transitieplan voor SSPF is gedeeld met de VHC om het wettelijk hoorrecht uit te kunnen oefenen. Ter kennisgeving hebben de besturen van beide pensioenfondsen ook een afschrift van het concept transitieplan ontvangen.

Na recentelijk het hoorrecht proces te hebben afgerond, ontvangt u hierbij het verzoek tot instemming van de voorgenomen besluiten om:

1. de bestaande bruto pensioenregeling en netto pensioenregeling die worden uitgevoerd door Shell Nederland Pensioen Stichting (SNPS) te beëindigen;
2. de bestaande bruto pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF) te beëindigen, dan wel te wijzigen;
3. de nieuw voorgestelde bruto pensioenregeling(en) en netto pensioenregeling die zal/zullen worden uitgevoerd door SNPS en/of SSPF in te voeren;
4. de bij de onder 1 t/m 3 genoemde voorgenoemde besluiten behorende transitie- en compensatiemaatregelen in te voeren;
5. de relevante documentatie, inclusief maar niet beperkt tot de uitvoeringsovereenkomst en de pensioenovereenkomst te wijzigen, dan wel te beëindigen en opnieuw overeen te komen om voornoemde voorgenomen besluiten te implementeren,

een en ander zoals beschreven in dit instemmingsverzoek en voor zover rechtens vereist overeenkomstig artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Volledigheidshalve, eventuele aanpassingen op de voorgenomen besluiten, of de uitvoering daarvan die afwijken voor het uitgangspunt van invaren (zoals het alternatieve scenario om SSPF hard te sluiten en de daarbij voorgenomen transitie- en compensatiemaatregelen) zijn tevens voorzien in het principeakkoord en zijn onderdeel van dit instemmingsverzoek.

Daarnaast merken wij op dat bovenstaande voorgenomen besluiten onder voorbehoud zijn van een uiteindelijke goedkeuring van de invaarverzoeken door het bestuur van SNPS, het bestuur van SSPF en De Nederlandsche Bank.

De voorgenomen besluiten zijn gedetailleerd uitgewerkt in bijgevoegde transitieplannen. Deze transitieplannen vormen de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling zijn

opgenomen in deze transitieplannen. Wij verwijzen naar de bijlagen voor het SNPS transitieplan en het SSPF transitieplan.

De bij dit instemmingsverzoek behorende beschrijving van het proces, de voorgestelde nieuwe regeling, de transitie en de voorgestelde compensatieregeling treft u in de bijlage 1 na deze aanbiedingsbrief aan.

Communicatie over instemmingsverzoek

Rond de publicatie van dit instemmingsverzoek zullen Shell NL en de COR gezamenlijk medewerkers in een periode van circa twee weken informeren over de voorgenomen besluiten middels fysieke bijeenkomsten op verschillende locaties en virtuele bijeenkomsten. Hierbij zal worden ingegaan op de achtergrond en de gevolgen van de plannen en zal ruimte zijn voor het bespreken van vragen en zorgen. In deze sessies zullen ook de gevolgen van de transitie voor verschillende voorbeelden ('personas') in termen van verwachte pensioenuitkomsten worden toegelicht. Een aanzet hiervoor is gedaan met behulp van de op 27 mei jl. gepubliceerde persona-campagne.

Na het instemmingproces door de COR zal het besluit door Shell NL kenbaar worden gemaakt en zal Shell NL een opdracht tot uitvoering aan de besturen van SSPF en SNPS sturen die, na het doorlopen van de interne besluitvormingsprocessen, de uitkomst van die besluitvorming met betrekking tot opdrachtaanvaarding bekend zal maken. SSPF en SNPS hebben aangegeven uiterlijk eind 2024 deze beoordeling af te ronden en dit besluit kenbaar te maken. De voorgenomen besluiten zijn daarmee expliciet onder voorbehoud van acceptatie door het bestuur van SNPS en het bestuur van SSPF.

Ten behoeve van de bij de COR bekende tijdslijnen van het SSPF-bestuur zou ik het op prijs stellen uw instemming uiterlijk op 26 juni 2024 te ontvangen. Hieropvolgend kan dan tijdig de opdracht tot transitie worden ingediend bij de beide fondsbesturen.

U nogmaals dankend voor de prettige, professionele en zeer constructieve samenwerking op dit grote en complexe dossier,

Hoogachtend,
Shell Nederland B.V.



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

Bijlage 1 – Uitwerking voorgenomen besluiten en gevolgen

1. HET PROCES

Overleg tussen de COR en Shell Nederland

Reeds bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord in juni 2019, is bij Shell NL een projectteam ingesteld om zich te verdiepen in het Pensioenakkoord en de mogelijke gevolgen daarvan. Dit team bestaat uit collega's van diverse disciplines en met verschillende expertises en heeft als taak het volbrengen van de transitie die met het Pensioenakkoord en de Wtp wordt beoogd. Dit projectteam is zich - in nauwe samenwerking met Shell Pensioenbureau Nederland (SPN) - gaan verdiepen in de materie en heeft zich ingezet om alle betrokken stakeholders op een zorgvuldige en evenwichtige wijze te betrekken in het proces en ervoor gezorgd dat betrokken stakeholders over de juiste kennis en informatie beschikten om bij te dragen aan het vormgeven van deze transitie. Dat geldt t.a.v. de COR, maar ook de besturen van de pensioenfondsen en de VHC.

Het projectteam heeft bij aanvang van het project een aantal belangrijke principes ontwikkeld die dienen als basis voor het vormgeven van de transitie van de pensioenregelingen bij Shell in NL. Hiervan zijn het beperken van negatieve impact voor actieve en inactieve deelnemers alsook voor de werkgever (kostenneutraliteit), het zorgen voor een eerlijke en evenwichtige transitie en een duurzame pensioenoplossing voor de lange termijn de belangrijkste.

Al in 2021 zijn de COR en Shell NL gestart met het overlegproces waarbij de insteek is gekozen om eerst gezamenlijk beter begrip te krijgen van de aankomende wetgeving, te bespreken welke keuzes voorlagen en welke besluiten uiteindelijk genomen moesten worden. Naast verkennende en verdiepende gesprekken over de Wtp en de impact daarvan, zijn de gesprekken tussen Shell NL en de COR zich gedurende het proces steeds meer gaan toespitsen op de Shell specifieke elementen van de Wtp en wat de Wtp betekent voor de pensioenregelingen van Shell in Nederland. Naarmate de inhoud van de gesprekken tussen Shell NL en de COR zich verder ontwikkelde, heeft de COR ter voorbereiding op de verdere verdieping en consultatie in juni 2023 (en later verder uitgewerkt in juli 2023 en oktober 2023) aangegeven zich te laten leiden in het proces door een aantal belangrijke principes:

1. Een stabiel en koopkrachtig pensioen
2. Blijvende betrokkenheid van de werkgever
3. Gelijke behandeling voor alle deelnemers
4. Zorgvuldigheid en transparantie boven snelheid.

Deze principes zijn in juli 2023 en oktober 2023 verder uitgewerkt en toegelicht door de COR en aan alle medewerkers gecommuniceerd.

In juli 2023 is de formele consultatie met de COR gestart en zijn eerste concrete berekeningen en voorstellen gedeeld, hetgeen heeft geleid tot een intensivering van het proces waarbij een aantal COR leden in de werkgroep voor een periode is vrijgesteld van hun reguliere taken. De COR heeft zich gedurende de consultatie laten bijstaan door een pensioendeskundige van Mercer. Na diverse gesprekken heeft het

arbeidsvoorwaardelijk overleg uiteindelijk geleid tot een principeakkoord op 15 december 2023 dat verder is uitgewerkt in het aangehechte transitieplan. In gezamenlijk overleg hebben we goed invulling kunnen geven aan bovengenoemde principes en dit heeft geresulteerd in het voornemen om één goede nieuwe pensioenregeling en passende en ruime overgangsmatregelen voor de verschillende doelgroepen in te voeren.

Overleg met andere stakeholders

Bestuur SSPF en SNPS, de VHC

Naast de COR zijn ook de besturen van de beide pensioenfondsen en de VHC belangrijke gesprekspartners voor Shell NL in het kader van de pensioentransitie. Parallel tijdens de gesprekken met de COR vonden daarom ook vanaf augustus 2022 gesprekken plaats tussen Shell NL en de besturen van de beide pensioenfondsen met als doel het delen van kennis, het vergaren van informatie en het structureren van het proces waar verschillende belanghebbenden bij zijn betrokken. Tot februari 2023 maakte SPN onderdeel uit van het projectteam. Vanaf februari 2023 is het overleg en de samenwerking gecontinueerd via een separaat regulier (tweewekelijks) overleg. Shell NL is ook in een vroeg stadium (april 2023) gestart met het delen van kennis met de VHC, om ervoor te zorgen dat ook deze partij over de juiste kennis en informatie beschikte om zijn taak - het uitoefenen van het hoorrecht - goed te kunnen uitvoeren.

Alle stakeholders, de besturen van beide pensioenfondsen, de VHC, alsook de COR, hebben in diverse vooroverleggen inzicht gekregen in berekeningen en projecties om een beter beeld te krijgen van de Shell specifieke elementen van de transitie. De besturen van beide pensioenfondsen en de VHC hebben in deze voorfase op verzoek input geleverd en zorgen kenbaar gemaakt, zodat Shell NL en de COR deze input tijdig mee konden nemen in de verdere vormgeving van de transitie. Ook is een actieve bijdrage geleverd aan en feedback opgehaald uit de sessies aan gepensioneerden en slapers in het land waar ook afgevaardigden van de COR bij aanwezig waren.

Er is bewust veel informatie gedeeld tussen de verschillende partijen hetgeen heeft bijgedragen aan een waardevol inhoudelijk debat tussen Shell NL en de COR in het kader van het arbeidsvoorwaardelijk overleg. Tijdens het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen Shell NL en de COR dat in juli 2023 is gestart, hebben Shell NL en de COR afgesproken om inhoudelijk niet met de andere stakeholders in overleg te gaan. Wel zijn ook tijdens deze periode gesprekken met zowel de besturen van de pensioenfondsen als de VHC voortgezet door Shell NL. Tijdens deze gesprekken is geen informatie gedeeld over de inhoud van het arbeidsvoorwaardelijk overleg, maar zijn wel waardevolle inzichten gedeeld ten aanzien van de transitie. Na het bereiken van het principeakkoord in december 2023 hebben de COR en Shell NL gezamenlijk de inhoudelijke gesprekken met de besturen van beide pensioenfondsen en de VHC voortgezet.

Medewerkers

Daarnaast heeft Shell NL de afgelopen jaren op verschillende momenten informatiesessies voor alle medewerkers gehouden en informatie gedeeld via verschillende digitale kanalen (o.a. website, Viva Engage). De COR heeft separaat ook inloopsessies gehouden om vragen, zorgen en meningen van medewerkers te horen en heeft een enquête onder medewerkers uitgezet om inzicht te krijgen in de visie van zijn achterban.

Gezamenlijk hebben Shell NL en de COR gedurende het arbeidsvoorwaardelijk overleg en na het bereiken van het principeakkoord medewerkers op de hoogte gehouden.

Concept transitieplan en hoorrecht

Het principeakkoord tussen Shell NL en de COR is door Shell NL en de COR gezamenlijk toegelicht aan de besturen van de pensioenfondsen en de VHC. Het is daarnaast vertaald naar twee concept transitieplannen waarin alle voorlopige keuzes duidelijk worden toegelicht en beschreven. Het concept transitieplan voor SSPF is naar de VHC gestuurd voor het uitoefenen van het hoorrecht overeenkomstig artikel 150g Pw. Een kopie van dit concept transitieplan is ook gedeeld met het bestuur van SSPF. Het bestuur van SNPS heeft eveneens een kopie van het concept transitieplan voor SNPS ontvangen.

De VHC heeft laten weten dat zij niet representatief is voor SNPS en derhalve in het kader van de transitie voor SNPS geen hoorrecht zal uitoefenen.

Het oordeel van de VHC op het concept transitieplan voor SSPF hebben Shell NL en de COR ontvangen op zondag 12 mei 2024. Shell NL en de COR hebben dit oordeel uitvoerig besproken en overwogen waar het transitieplan nog aanpassing behoefde. Deze aanpassingen zijn verwerkt in het definitieve SSPF transitieplan dat is gehecht als bijlage bij dit instemmingsverzoek. Wij lichten deze aanpassingen verder toe in dit instemmingsverzoek. Shell NL en de COR hebben tevens schriftelijk per brief van 30 mei 2024 gereageerd op het oordeel van de VHC en de VHC geïnformeerd over de aanpassingen in het transitieplan. Zowel het rapport van de VHC als het antwoord van Shell NL en de COR op het rapport zijn te vinden op de COR website alsook op de Wtp website: www.nieuwpensioenbijshell.nl.

2. VOORGESTELDE NIEUWE PENSIOENREGELING

Goede nieuwe, flexibele premiereregeling met blijvende betrokkenheid van werkgever en de COR

Voor een gedetailleerde beschrijving van de nieuwe pensioenregeling voor SNPS en SSPF wordt verwezen naar hoofdstuk 4 van het transitieplan voor SNPS en naar hoofdstuk 4 van het transitieplan van SSPF. In de bijlage 4 van dit instemmingsverzoek is een samenvattend overzicht met kenmerken van de voorgenomen nieuwe regeling opgenomen. De belangrijkste elementen daarvan lichten we hieronder toe:

In lijn met de intentie van de nieuwe wetgeving en de principes van de COR geven de voorgenomen nieuwe pensioenregeling en de voorgenomen compensatieregeling medewerkers uitzicht op een hogere verwachte pensioenuitkering dan binnen de huidige wettelijke kaders. Dit is mede gebaseerd op een nieuwe eigentijdse, goed uitlegbare en op gelijkheid gebaseerde pensioenregeling met hogere premies dan in de huidige SNPS-regeling. Deze voorgenomen nieuwe regeling is gestoeld op de flexibele premiereregeling, sterk lijkend op de huidige SNPS-regeling. Daarbij wordt met 21% werkgeversbijdrage ruim 10% verbetering van deze arbeidsvoorwaarde gerealiseerd.²

² De huidige pensioenregeling van SNPS is gebaseerd op een premiestaffel. Als op de lange termijn wordt gekeken naar de gemiddelde premie die de werkgever betaalt, laten berekeningen zien dat met de voorgenomen nieuwe pensioenregeling voor SSPF en SNPS die een werkgeverspremie van 21% kent, een verbetering van ruim 10% wordt gerealiseerd.

De verplichte werknemersbijdrage blijft minimaal 2%, maar er wordt flexibiliteit geboden om optimaal van de beschikbare fiscale ruimte gebruik te maken. Dit betekent dat in de bruto pensioenregeling een vrijwillig deel wordt ingericht, waarbij het aan de medewerkers is om te beslissen of ze daarvan gebruik willen maken. Medewerkers hebben dus zelf de keuze hoeveel premie ze willen inleggen, met een ondergrens van 2%. Omdat de COR en Shell NL een goede pensioenopbouw willen stimuleren wordt voorgesteld om de eigen bijdrage werknemerspremie in de bruto pensioenregeling standaard op 7% te zetten (2% verplicht en 5% vrijwillig) (default), waarbij medewerkers de hoogte van de eigen maandelijkse pensioenbijdrage kunnen aanpassen (binnen de grens van minimaal 2% en het fiscale maximum, momenteel 9%). Dit sluit aan bij één van de principes van de COR om te willen streven naar een goed en koopkrachtig pensioen.

In lijn met de hierboven genoemde principes wordt voorgesteld dat zowel Shell NL als de COR een blijvende betrokkenheid houden bij de voorgenomen nieuwe pensioenregeling. Afgesproken is dat op regelmatige basis (circa iedere 5 jaar) in de markt wordt onderzocht wat de pensioenontwikkelingen zijn en met name hoe onze premies zich verhouden tot andere grote bedrijven in Nederland. Er zal in 2026 een eerste marktverkenning worden gedaan, en vanaf 2037 zal de reguliere review voor het eerst plaatsvinden. Er is gekozen voor deze eerste review in het kader van de Wtp transitie in 2037, omdat dit aansluit bij de fiscale regelgeving. De bevindingen die volgen uit de marktverkenning zullen worden besproken met de COR. Op eventuele aanpassingen (naar boven of naar beneden) zullen de door de WOR voorgeschreven consultatierechten van de COR van toepassing zijn. Eventuele relevante wettelijke aanpassingen kunnen aanleiding zijn voor verdere bespreking. Daarnaast is Shell NL onderdeel van de Shell Groep en kan Shell NL niet een eigenstandige koers varen als gevolg waarvan het uitgangspunt de wereldwijde pay- en benefits strategie van Shell blijft en een eventuele aanpassing zal worden bekeken in het licht van ons vigerende beloningsbeleid.

Risicoverzekeringen

De voorgestelde nieuwe pensioenregeling kent goede financiële zekerheid ingeval van overlijden in actieve dienst. Daarnaast biedt het ook een goede dekking in geval van arbeidsongeschiktheid. Bij de aanpassingen is gestreefd naar gelijkheid voor alle actieve deelnemers.

Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid omvat zowel het arbeidsongeschiktheidspensioen tot aan de pensioendatum als de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw voor het ouderdomspensioen. Op dit moment zijn de regelingen binnen SSPF en SNPS verschillend vormgegeven, waarbij de regeling voor medewerkers met lagere inkomens in SSPF ruimer is. Bij het vormgeven van de voorgenomen nieuwe regeling is er naar gestreefd om de regeling zo veel mogelijk vergelijkbaar te maken met de SSPF-regeling. Wel wordt een aanpassing voorgesteld ten behoeve van uitvoerbaarheid. Deze voorgestelde aanpassing is boven marktconform qua risicodekking.

In de voorgenomen nieuwe regeling is het arbeidsongeschiktheidspensioen getrapt en zal het arbeidsongeschiktheidspensioen 90% over de pensioengrondslag tot aan de WIA-inkomsgrens (2024: EUR 71.628) en 70% over het deel daarboven bedragen. Voor huidige en nieuwe SNPS deelnemers betekent de voorgestelde dekking een verbetering van de huidige dekking.

Daarbij wordt tevens voorgesteld om de risicoverzekering voor het arbeidsongeschiktheidspensioen buiten de pensioenregeling te halen en rechtstreeks via de werkgever vorm te geven, als aanvulling op het bestaande ziekte- en re-integratiebeleid. Voor wat betreft de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw geldt dat deze, net als nu, wel binnen de pensioenregeling zal plaatsvinden.

De voorgenomen nieuwe risicodekking gaat enkel gelden voor deelnemers die na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling arbeidsongeschikt worden en geldt dus niet voor deelnemers die momenteel reeds aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Deelnemers met een reeds bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkering worden net als iedereen met opgebouwde pensioenaanspraken in het transitieproces meegenomen. Dit is onderdeel van het implementatieproces door het pensioenfonds.

Overlijden in actieve dienst

De Wtp voorziet tevens in een wijziging van de risicodekking bij het overlijden van een deelnemer in actieve dienst en dus voor het bereiken van de pensioendatum. Dit geldt nadrukkelijk niet voor deelnemers die komen te overlijden na pensionering. Daarvoor geldt, net als nu, de gemaakte keuze op het moment van pensionering; dit is geen risicoverzekering.

Het uitgangspunt van de Wtp is dat het nabestaandenpensioen ingeval van overlijden in actieve dienst geheel op basis van een risicoverzekering wordt gedekt en onafhankelijk is van het aantal (te bereiken) dienstjaren bij Shell. SNPS heeft al een risicoverzekering, maar bij SSPF is dat op dit moment anders. Op dit moment is bij SSPF dit risico over de reeds verstreken jaren op basis van opbouw verzekerd en is de hoogte van het partnerpensioen ook afhankelijk van het aantal (te bereiken) dienstjaren bij Shell.

De voorgestelde risicoverzekering houdt in dat indien sprake is van overlijden tijdens actieve dienst, het nabestaandenpensioen gelijk is aan een vast percentage van het pensioengevend salaris, ongeacht de lengte van het dienstverband. Deze dekking geldt in beginsel enkel zolang een medewerker in dienst is en een actieve deelnemers is in de pensioenregeling. Deze dekking werkt ook door in het wezenpensioen.

Zodra de medewerker uit dienst treedt, zal deze in beginsel niet langer meer onder de dekking van deze risicoverzekering vallen, behoudens een uitlooperperiode van 3 maanden. Het uitgangspunt is dat deze (oud-) medewerker vervolgens elders in dienst treedt en dan bij de nieuwe werkgever onder de dekking van de risicoverzekering zal vallen. Op deze manier wordt een "dubbele dekking" voorkomen. Indien de oud-medewerker desalniettemin toch de risicoverzekering wil voortzetten (na de uitlooperperiode van 3 maanden), bijvoorbeeld omdat er nog geen zicht is op een nieuwe baan, dan wordt voorgesteld dat deze oud-medewerker ervoor kan kiezen om de dekking op vrijwillige basis te laten doorlopen. De premie hiervoor zal worden betaald uit de eigen pensioenpot van de deelnemer. Daarnaast wordt voorgesteld ook het tijdelijk partnerpensioen via een risicoverzekering te dekken op basis van een vast bedrag.

Om misverstanden te voorkomen: deze risicoverzekering wijzigt niet de regeling 'overlijden in actieve dienst' zoals die beschreven staat op HR Online. Deze regeling valt geheel buiten de pensioenregeling.

In de voorgenomen nieuwe bruto pensioenregeling voor SNPS wordt de volgende dekking voorgesteld:

- Doorlopend partnerpensioen: 35% van het maximum pensioengevend salaris (zonder aftrek van franchise);
- Tijdelijk partnerpensioen: maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080).
- Wezenpensioen: 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek franchise), mits ook sprake is van een partnerpensioen, tot de leeftijd van 25 jaar. In geval van een volle wees geldt een dubbele dekking (16%).

In de voorgenomen nieuwe pensioenregeling voor SSPF wordt de volgende dekking voorgesteld:

- Doorlopend partnerpensioen: 20% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van franchise)
- Tijdelijk partnerpensioen: maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080)
- Wezenpensioen: 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek franchise), mits ook sprake is van een partnerpensioen, tot de leeftijd van 25 jaar. Ingeval van volle wees geldt een dubbele dekking (16%).

Het voorgenomen dekkingspercentage voor het doorlopende partnerpensioen van SSPF-deelnemers is anders omdat in de huidige SSPF-regeling dit partnerpensioen op kapitaalbasis wordt opgebouwd (in de SNPS-regeling is dit reeds een risicodekking). Het in het verleden reeds opgebouwde partnerpensioen in de SSPF-regeling zal in de voorgenomen nieuwe pensioenregeling worden gehandhaafd als persoonlijk pensioenvermogen en worden geormerkt t.b.v. nabestaandenpensioen. De hier bovengenoemde risicoverzekering komt dus bovenop het reeds opgebouwde vermogen.

Netto pensioenregeling

In aanvulling op de bruto pensioenregeling, blijft een netto pensioenregeling bestaan, waarbij boven een bepaalde inkomensgrens (gelijk aan de inkomensgrens die nu wordt gehanteerd³) de (vrijwillige) keuze wordt geboden om pensioen op te bouwen uit het netto inkomen. De werkgeversbijdrage is gelijk aan de bruto regeling en de minimaal verplichte en default werknemerspremie is 2% (gelijk aan huidige premieniveau). Deelnemers in de netto regeling hebben de keuzevrijheid om een aanvullende vrijwillige werknemersbijdrage in te leggen tot het fiscale maximum.

Ingangsdatum

Om de juiste voorbereidingen te kunnen treffen voor een zorgvuldige implementatie wordt voor beide pensioenregelingen een andere implementatiedatum voorgesteld. Hierover heeft afstemming plaatsgevonden met SPN en de besturen van de beide pensioenfondsen. Wij zijn voornemens de voorgenomen nieuwe pensioenregeling en de voorgenomen transitie voor SNPS per 1 januari 2026 in te voeren. Voor SSPF is het voornemen om de voorgenomen nieuwe pensioenregeling en de voorgenomen transitie per 1 januari 2027 in te voeren. Het splitsen van deze implementatie-data beperkt het operationele risico dat zou bestaan als

³ Voor SSPF-deelnemers is deze grens EUR 123.886 (niveau 2024) en voor SNPS-deelnemers is deze grens EUR 121.951 (niveau 2024).

beide trajecten tegelijkertijd zou moeten plaatsvinden. Door SSPF later te implementeren kan ook meer tijd worden genomen voor SSPF omdat de complexiteit van deze SSPF transitie belangrijk groter is.

Uitvoerder

Op dit moment hebben wij twee pensioenfondsen. Beide fondsen zullen als gevolg van de Wtp een nieuwe pensioenregeling gaan uitvoeren. Het uitgangspunt is dat met bovengenoemde elementen, deze nieuwe pensioenregeling, ondanks dat deze door twee fondsen wordt uitgevoerd, vergelijkbaar zal zijn voor alle medewerkers. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de nadrukkelijke wens van de COR om gelijkheid onder medewerkers na te streven. In geval van invaren zal voor SSPF de toekomstige opbouw in SSPF zal (blijven) plaatsvinden. Dit is anders indien SSPF hard zal worden gesloten. In dat geval zal de toekomstige opbouw van de actieve SSPF deelnemers op het moment van de transitie in SNPS plaatsvinden. SSPF zal dan een gesloten pensioenregeling uitvoeren en geen toekomstige pensioenopbouw meer faciliteren. Het is de verwachting dat in dat geval enkel de uitvoerder van de pensioenregeling verandert, maar dat de voorgenomen specifieke elementen hetzelfde zullen blijven.

3. VOORGESTELDE COMPENSATIEREGELING

Er is sprake van een transitie bij zowel SSPF als SNPS, waarbij de SSPF-transitie vanwege de omvang, complexiteit en impact groter is. Dat laat onverlet dat ook voor SNPS is gekeken naar de gevolgen van de Wtp en op welke manier de transitie impact heeft op de SNPS-deelnemers. Voor SNPS, dat al een premiereregeling is, waren de keuzes echter beperkter en overzichtelijker.

SNPS – Volledige compensatie voor overgang leeftijdsafhankelijke staffel naar vlak premieniveau

Overgang naar vlakke premie

Voor bestaande premiereregelingen geldt op dit moment dat de premiehoogte leeftijdsafhankelijk is, en oploopt naarmate de deelnemer ouder wordt, de progressieve premie of leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De Wtp bevat de mogelijkheid om voor bestaande werknemers de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffel voort te zetten (de zogenaamde “eerbiedigende werking”). De vlakke premie zoals zou gelden in de voorgestelde nieuwe pensioenregeling geldt dan uitsluitend voor nieuwe werknemers. Indien gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking betekent dat voor huidige actieve deelnemers in SNPS geen compensatie nodig is wegens het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke premie.

De COR heeft echter in zijn principes aangegeven zich te laten leiden door gelijkheid voor alle werknemers. Met het oog daarop wordt voor SNPS voorgesteld om geen gebruik te maken van deze eerbiedigende werking en om ook voor bestaande werknemers over te gaan naar een vlakke premie, zowel voor de bruto alsook voor de netto pensioenregeling. Dit heeft gevolgen voor bestaande medewerkers die op dit moment een leeftijdsafhankelijke premie hebben. Voorgesteld wordt om deze gevolgen te compenseren in het salaris door minimaal een volledige compensatie van nadelige effecten in het verwachte scenario als gevolg van de overgang van een leeftijdsafhankelijke naar een leeftijdsonafhankelijke premie, zolang de medewerker in dienst blijft bij Shell. Deze voorgenomen compensatieregeling zal van toepassing zijn op de bestaande deelnemers in de bruto en de netto regeling op het moment van de transitie. Het is complex om voor iedere deelnemer exact te berekenen wat nodig is om de gevolgen van het minder opbouwen in de toekomst te

compenseren. De voorgenomen compensatieregeling voorziet daarom in een eenvoudigere compensatiestaffel die in bijna alle gevallen leidt tot een hogere compensatie dan strikt gezien nodig zou zijn. Dit is een compensatie-aanpak die zeer genereus mag worden genoemd en afwijkend is van wat de rest van Nederland doet.

Daarnaast heeft de COR aangegeven dat hij een aanvullende financiële tegemoetkoming voor huidige actieve deelnemers wenst, nu een verhoging in de werkgeverspremie wordt voorgesteld in de nieuwe bruto pensioenregeling. Ten behoeve van zogenoemde 'toekomstige evenwichtigheid met nieuwe medewerkers met een hogere premie' wordt voorgesteld om aan de huidige actieve deelnemers vanaf het moment van de transitie een extra aanvulling te betalen. Daarvoor is een aanvullend percentage afgeleid per geboortjaar en uitgedrukt in de pensioengrondslag. Voor deelnemers geboren na 1996 is dit aanvullend percentage 0%, voor deelnemers geboren in 1996 bedraagt het aanvullende percentage 0,88% en dat loopt langzaam op naarmate de deelnemer ouder is. Ook deze extra aanvulling zal via het salaris worden uitbetaald.

Ook SNPS moet formeel invaren

Ook SNPS moet formeel gezien worden ingevaren. Dit komt omdat uit de Wtp kan worden afgeleid dat de Wtp-voorschriften - inclusief die met betrekking tot invaren - ook van toepassing zijn op SNPS. Dit betekent dat in formele zin dat Shell NL voornemens is een inwaarverzoek te doen aan het bestuur van SNPS. Omdat SNPS als een premieregeling is, worden geen veranderingen voor deelnemers verwacht.

Een uitzondering hierop vormen wellicht de bestaande risicoverzekeringssuitkeringen aan nabestaanden (als gevolg van overlijden van de deelnemer in actieve dienst) of bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. We bespreken met SNPS en De Nederlandsche Bank hoe dit moet worden vormgegeven. Het uitgangspunt is dat ook voor deze groep deelnemers wij ernaar streven het niveau van de uitkeringen zoveel mogelijk te blijven waarborgen.⁴

SSPF - Voorkeur voor invaren SSPF onder de juiste condities

Invaren zorgt voor een hoger verwacht pensioen

Het uitgangspunt van de Wtp is dat bestaande pensioenaanspraken worden ingevaren. Invaren is ook als standaardpad beschreven in de wet- en regelgeving. Dit standaardpad geldt niet alleen voor de werkgever, maar ook voor het pensioenfonds. Kort gezegd betekent invaren het omzetten van de pensioenaanspraken naar het nieuwe pensioenstelsel. Iedere deelnemer krijgt daarbij een eigen 'pensioenpot' die zal bestaan uit reeds opgebouwde pensioenaanspraken en indien van toepassing ook nieuwe pensioenopbouw.

Afwijken van invaren is wettelijk alleen toegestaan indien dat onevenredig ongunstig is voor (groepen van) deelnemers of de werkgever. Of daarvan sprake is moet blijken uit de transitie-effecten die moeten worden doorberekend en beoordeeld op basis van de door DNB voorgeschreven scenariosets. Deze berekeningen dienen derhalve als basis voor een beoordeling om al dan niet een inwaarverzoek te doen.

⁴ Het uitgangspunt is dat ook voor deze deelnemers een inwaarverzoek zal worden gedaan. Indien overleggen met SNPS en DNB ertoe leiden dat dit niet nodig is, zullen wij dat achterwege laten. Ook indien kleine aanpassingen moeten plaatsvinden, maar blijft het uitgangspunt dat we er naar streven dat we het niveau van de uitkeringen blijven waarborgen.

Het principe dat de negatieve impact voor actieve en inactieve deelnemers moet worden beperkt sluit hierbij aan en Shell NL en de COR hebben al in een vroeg stadium aangegeven dat zij willen kijken naar de pensioenuitkomsten voor deelnemers. Dat houdt o.a. in dat Shell NL en de COR niet kosten willen maken, maar Shell NL dat alleen zal verzoeken indien wordt verwacht dat invaren aantoonbaar leidt tot een hoger (verwacht) pensioen voor de deelnemers, zowel actieven als inactieven.⁵ Op dit moment is de huidige financiële situatie van SSPF dermate gunstig dat de berekeningen en de projecties die in het transitieplan zijn opgenomen laten zien dat invaren van de reeds opgebouwde en ingegane pensioenen naar verwachting een hoger pensioen geeft. Voor deelnemers geven de berekeningen aan dat in 80 tot 90% van de economische scenario's een hoger pensioen wordt verwacht dan bij de situatie van hard sluiten van SSPF. Dat komt door twee belangrijke redenen.

Ten eerste gelden bij hard sluiten de wettelijke regels ten aanzien van toekomstbestendig indexeren (TBI). Deze regels houden onder meer in dat er voldoende buffers moeten zijn alvorens volledige indexatie kan worden verleend. En op het moment dat er ruim voldoende buffers zijn, geldt dat de indexatie toch nooit meer kan zijn dan de prijsinflatie. Eventuele betere beleggingsrendementen leiden er daardoor niet toe dat het pensioen met meer dan de prijsinflatie kan worden verhoogd. Als wordt ingevaren dan gelden er hiervoor geen wettelijke restricties meer. Alle rendementen worden dan toegekend aan de individuele deelnemers. Dit geldt voor positieve alsook voor negatieve rendementen, maar op langere termijn laten berekeningen zien dat als gevolg van het vervallen van deze maximering een stuk hogere pensioenuitkomsten te verwachten zijn.

Ten tweede kunnen de buffers van het pensioenfonds bij invaren worden verdeeld onder de deelnemers. Dit is een eenmalige mogelijkheid die alleen geldt bij invaren. Gezien de gezonde financiële situatie van SSPF, waarbij de buffers momenteel een waarde hebben van ~ EUR 7 miljard, wordt het positieve effect van de transitie hierdoor versterkt. De buffers van SSPF zijn erg hoog in vergelijking met de meeste Nederlandse pensioenfonds.

Shell NL en de COR hebben gezamenlijk geconcludeerd dat op basis van de berekeningen en projecties wordt verwacht dat invaren niet onevenredig ongunstig is voor (groepen van) deelnemers. Als gevolg daarvan wordt derhalve voorgenomen een invaarverzoek in te dienen bij het bestuur van SSPF.

Bijdrage door Shell NL bij invaartransitie

Shell NL is tevens voornemens een financiële bijdrage te doen om de voorgenomen invaartransitie mogelijk te realiseren. Ten behoeve van het bepalen van de voorgenomen financiële bijdrage door Shell NL is de sponsorgarantie gewaardeerd door Ortec. Een validatie van deze waardering heeft plaatsgevonden door Cardano.

De voorgenomen financiële bijdrage is afhankelijk van de dekkingsgraad, omdat ook de waarde van de sponsorgarantie hoger is, naarmate de dekkingsgraad lager is. De totale bijdrage zal EUR 500 miljoen

⁵ In een eerder stadium hebben Shell NL en de COR zich gezamenlijk ingezet om ervoor te zorgen dat invaren geen verplichting zou worden en dat van het standaardpad mag worden afgeweken. Of invaren leidt tot een hoger pensioen is namelijk sterk afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds op het moment van invaren.

bedragen indien de gemeten dekkingsgraad 135% of hoger is.⁶ Bij een gemeten dekkingsgraad van 130% tot aan 135% zal de bijdrage worden verhoogd, tot maximaal EUR 650 miljoen. Bij een gemeten dekkingsgraad onder 130% zal de bijdrage verder worden verhoogd tot een bedrag van maximaal EUR 850 miljoen. Deze totale bijdrage dient meerdere doelen en adresseert een aantal belangrijke elementen die relevant zijn in het kader van de transitie, waaronder het vervallen van de sponsorgarantie.

Deze totale bijdrage bestaat uit het niet verlenen van premiekortingen gedurende 2025 en 2026 en een eenmalige betaling eind 2026.

De eenmalige betaling eind 2026 is dekkingsgraadafhankelijk en kan worden verhoogd tot een maximum van EUR 600 miljoen bij een gemeten dekkingsgraad onder 130%, een maximum van EUR 400 miljoen bij een gemeten dekkingsgraad van 130% tot aan 135%, en een maximum van EUR 250 miljoen bij een gemeten dekkingsgraad van 135% of hoger. De (niet verleende) premiekortingen bedragen naar verwachting EUR 250 miljoen. Indien de (niet verleende) premiekortingen meer bedragen dan EUR 250 miljoen, dan zal dit meerdere in mindering worden gebracht op de betaling eind 2026.

Hoogte dekkingsgraad is bepalend

Bij de vraag of invaren wenselijk is, is de hoogte van de dekkingsgraad een belangrijke en zelfs bepalende factor die invloed heeft op de beoordeling van de transitie-effecten die worden berekend aan de hand van de door DNB voorgeschreven scenario's. Wij streven naar een verhoging van het verwachte pensioen voor alle deelnemers. Dat moet zich vertalen naar een minimale invaardekkingsgraad waarbij de gunstige effecten van invaren in voldoende mate opwegen tegen de neerwaartse risico's. Om te bepalen wanneer daarvan sprake is, is verdedigbaar dat wordt gekeken naar het verwachte scenario (VaR50 of de mediaan). Gezien de specifieke kenmerken van de SSPF-pensioenregeling hebben Shell NL en de COR een verhoogde norm bepaald met als doel dat alle deelnemers in ten minste twee derde (67%) van de scenario's een hoger, en daarmee koopkrachtiger pensioen mogen verwachten. Dit uitgangspunt heeft zich vertaald naar een minimale invaardekkingsgraad van 125% of hoger, hetgeen leidend is geweest in verdere afwegingen en het vormgeven van de voorgenomen transitie. Bij de huidige dekkingsgraad (135,6% per eind april 2024) wordt zoals eerder aangegeven zelfs in 80% tot 90% van de scenario's een hoger pensioen verwacht. Naar verwachting zal in geval van invaren op de wijze zoals wij dat voornemens zijn te doen, de waarde van de totale verwachte pensioenuitkeringen aan alle deelnemers toenemen met ca. EUR 3,5 miljard tot EUR 5,4 miljard (bij een invaardekkingsgraad van 125%, respectievelijk 138%). Door dit voordeel treedt er naar verwachting een koopkrachtverbetering op voor alle deelnemers.

Voor een verdere uitwerking van de doelstellingen die worden voorgesteld bij een invaartransitie wordt verwezen naar Hoofdstuk 3 van het SSPF transitieplan.

Noodprotocol indien dekkingsgraad <125%

Het uitgangspunt van de voorgenomen transitie van SSPF is dat wordt ingevaren mits de voorgestelde doelstellingen kunnen worden bereikt. Daarvoor wordt een minimale dekkingsgraad van 125% op het moment

⁶ De eindbetaling wordt gemeten tegen de gemiddelde dekkingsgraad van 3 maanden voorafgaand aan het daadwerkelijke transitiemoment, dit is de 'gemeten dekkingsgraad'. Voor meer informatie wordt verwezen naar het SSPF transitieplan.

van de transitie (1 januari 2027) voorgesteld. Onderdeel van het voorgestelde transitiebeleid door SSPF is dat het bestuur van SSPF en Shell NL de dekkinggraad blijven monitoren om een inwaartransitie mogelijk te maken. Indien – ondanks maatregelen van SSPF om het transitierisico te mitigeren en de dekkinggraad op peil te houden – door onvoorziene uitzonderlijke (verslechterde) omstandigheden op de financiële markten de dekkinggraad tijdens de transitieperiode onder 125% zakt en er volgens het bestuur van SSPF geen gerede kans bestaat op voldoende herstel van de dekkinggraad vóór de implementatiedatum om de doelstellingen van de transitie te verwezenlijken, wordt een noodprotocol voorgesteld zoals beschreven in deze paragraaf.

Het bestuur van SSPF zal in gesprek gaan met Shell Nederland om de omstandigheden te beoordelen en kan, alles afwegende, voorstellen om:

- a) de transitie uit te stellen (bijvoorbeeld om herstel mogelijk te maken of ingegeven door een algemene interventie door de overheid);
- b) het fonds alsnog hard te sluiten omdat de doelstellingen van de beoogde inwaartransitie onvoldoende verwezenlijkt kunnen worden; of
- c) rekening houdend met de financiële bijdrage die is te verwachten van Shell Nederland (zie paragraaf 5.8) en de hiermee gepaard gaande verwachte verbetering van de financiële positie van het fonds, de inwaartransitie doorgang te laten vinden, omdat hiermee de doelstellingen in voldoende mate kunnen worden gerealiseerd.

Voor zowel a) uitstel van de inwaartransitie als b) alsnog hard sluiten is instemming van Shell Nederland nodig. Voorgesteld wordt dat Shell NL in dat geval haar voorgenomen besluit bespreekt met de COR en, indien dit voornemen niet overeenkomt met de afgesproken doelstellingen, de COR opnieuw om instemming zal worden gevraagd. Indien de COR om instemming zal worden gevraagd, wil Shell NL de COR gezien de aard van het dan voorliggende voorgenomen besluit- in afwijking van de WOR en de tussen Shell NL en de COR geldende werkafspraken- verzoeken om afwijkende procesafspraken te maken waarbij het volledige instemmingsproces binnen 14 dagen na ontvangst van het instemmingsverzoek zal worden afgerond. Dit verzoek is expliciet onderdeel van dit instemmingsverzoek. De reden hiervoor is dat in dit geval sprake is van een noodprotocol, waar in het belang van alle deelnemers, het fonds en haar uitvoerders en ook de werkgever er een noodzaak kan zijn om snel te kunnen handelen.

Gevolgen van hard sluiten

Indien de dekkinggraad niet toereikend blijkt, de voorgenomen doelstellingen van een inwaartransitie niet kunnen worden bereikt, of een inwaarverzoek door SSPF onverhoopt niet zal worden ingewilligd, zullen de opgebouwde pensioenaanspraken achterblijven in SSPF. De SSPF-pensioenregeling wordt dan wat wel wordt genoemd: hard gesloten. Dat betekent dat er geen opbouw meer zal plaatsvinden in de pensioenregeling, zodat alle deelnemers inactieve deelnemers worden, maar de opgebouwde rechten in de regeling achterblijven. De huidige actieve deelnemers zullen dan voor de toekomstige pensioenopbouw deelnemer worden in de SNPS-pensioenregeling.

Voor inactieve deelnemers geldt in de SSPF-pensioenregeling op dit moment een voorwaardelijke indexatie die is gekoppeld aan het afgeleide Nederlandse prijsindexcijfer. Voorgesteld wordt om in geval van hard sluiten, de voorwaardelijke indexatie vanaf het moment dat sprake is van een hard gesloten pensioenregeling

te koppelen aan Europese inflatiecijfers (HICP). De verwachting is dat de Nederlandse en de Europese prijsinflatie over een langere termijn aan elkaar gelijk zijn, op korte termijn kunnen ze van elkaar afwijken. De voorgenomen wijziging heeft dan ook geen impact op het verwachte pensioen dat een deelnemer zal ontvangen maar zal het bestuur van SSPF in staat stellen om het inflatierisico beter te mitigeren omdat er geen financiële producten zijn die de Nederlandse inflatie afdekken maar wel financiële producten die de Europese inflatie afdekken.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het de verwachting is dat in geval van hard sluiten de koopkracht van deelnemers kan eroderen, omdat het verlenen van indexatie moeilijker zal zijn vanwege de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot TBI. Als gevolg van de TBI-regels zal het verlenen inhaal indexatie zelfs veel moeilijker zijn dan nu het geval is en SSPF gewend is.⁷ Wij verwijzen ook naar het SSPF transitieplan voor een nadere uitwerking van deze projecties.

Adequate compensatie bij invaren en hard sluiten

Toekomstige opbouw in de voorgenomen nieuwe pensioenregeling betekent voor SSPF-deelnemers een overgang van een leeftijdsafhankelijke premie naar een vlakke premie, waarbij de wetgever adequate compensatie van nadelige effecten als gevolg van deze overgang heeft voorgeschreven. De voorgenomen hoogte van de compensatie zal dusdanig zijn dat de pensioenverwachting in de huidige situatie wordt gelijkgetrokken aan de pensioenverwachting in de nieuwe situatie (VAR50). Voorgesteld wordt om de financiering van de compensatie plaats te laten vinden uit de buffers van SSPF. Dit betekent dat deze compensatie zal worden toegevoegd aan het pensioenkapitaal van iedere actieve deelnemer, in lijn met de intentie van de Wtp. Het pensioenvermogen van iedere deelnemers zal worden opgehoogd met deze compensatie en daarmee direct bijdragen aan de pensioenopbouw.

Als sprake is van een hard gesloten pensioenregeling, kunnen deelnemers niet volledig profiteren van de voordelen van het nieuwe stelsel, omdat de opgebouwde rechten achterblijven in het oude fiscale kader en de oude pensioenwetgeving. Ook kunnen de buffers van SSPF niet worden aangewend om adequate compensatie voor actieve deelnemers te financieren. Er wordt daarom voorgesteld om in geval van hard sluiten de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek op een hoger niveau te leggen (VAR60) omdat naar de toekomst meer risico bij de deelnemers komt zonder dat medewerkers de upside hebben van toedeling van de buffers waarvan sprake is bij invaren. Shell is voornemens deze compensatie in dat geval via het salaris uit te betalen.

⁷ In het (recente) verleden heeft SSPF gebruik gemaakt van een uitzondering op toekomstbestendig indexeren. In geval van een hard gesloten pensioenregeling kan daar in ieder geval geen gebruik meer van worden gemaakt.

4. HOORRECHT - ZORGEN VAN GEPENSIONEERDEN

De VHC is in de gelegenheid gesteld het hoorrecht uit te oefenen over het concept transitieplan voor SSPF dat op 24 maart 2024 met de VHC is gedeeld. Op 12 mei 2024 hebben Shell NL en de COR het oordeel van de VHC ontvangen en wij hebben ons daar gezamenlijk over gebogen.

Het oordeel van de VHC op het concept transitieplan waarin het voornemen om in te varen is toegelicht is negatief. De VHC heeft gekeken naar de doelstellingen van de Wtp in zijn algemeenheid en heeft het concept transitieplan beoordeeld aan de hand van de uitgangspunten voor evenwichtigheid die door de VHC in het position paper van oktober 2023 zijn genoemd. Kort gezegd komt de VHC tot de conclusie dat het concept transitieplan op alle door haar gehanteerde uitgangspunten onevenwichtig en nadelig is voor met name gepensioneerden en sommige slapers. Te allen tijde hard sluiten, met behoud van de sponsorgarantie en het voortzetten de huidige indexatie heeft de voorkeur van de VHC. De VHC geeft aan dat een eventueel verslechterd indexatie beleid van invloed is op hun oordeel. Zoals hierboven aangeven is het een feit dat de indexatieverwachtingen slechter zijn bij hard sluiten.⁸ Echter, de VHC geeft ook aan dat invaren alleen een acceptabele optie als aan verschillende wensen van de VHC wordt voldaan.

Wij hebben de door de VHC geuite zorgen en conclusies besproken, en begrijpen deze, maar merken daarbij op dat het nadrukkelijk de taak is van de VHC om de belangen van de gepensioneerden en de slapers te behartigen. De taak van de COR en Shell NL is echter om naar de belangen van alle stakeholders te kijken, actieve deelnemers, inactieve deelnemers en zelfs naar de belangen van Shell als werkgever. Desalniettemin hebben de COR en Shell NL mogelijkheden gevonden om aan een deel van deze zorgen tegemoet te komen onder andere middels een verbeterde financiële bijdrage.

Om tegemoet te komen aan de zorgen van de VHC over het kunnen reduceren van risico's zijn de volgende voorgenomen maatregelen in het transitieplan vastgelegd⁹:

- Spreiding van de rendementen over 5 jaar, zodat uitkeringsvolatiliteit wordt gedempt.
- Een risicodelingsreserve uit een deel van de buffers, welke de kans op kortingen voor gepensioneerden fors reduceert gedurende de eerste 15 jaar na de transitie.
- Extra keuzemogelijkheden voor gepensioneerden om risico's te vermijden: (1) een lagere initiële stijging maar vervolgens een vaste jaarlijkse stijging door een (nieuw door het fonds in te richten) zeer defensieve (risicoarme) beleggingskring of (2) een vast pensioen bij een externe verzekeraar.

Daarnaast vinden wij het van belang op te merken dat ook gepensioneerden en slapers voordeel hebben als gevolg voor de door ons voorgestelde transitie. Dit niet in de laatste plaats door doorgevoerde aanpassingen naar aanleiding van de input van de VHC, waaronder:

⁸ De wettelijke regels voor indexatie zijn echter niet veranderd als gevolg van de Wtp. De gevolgen van de transitie maken echter dat niet langer gebruik kan worden gemaakt van een wettelijke uitzondering onder TBI.

⁹ Dit is het resultaat van het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen Shell NL en de COR, waarbij uitdrukkelijk voortdurend rekening is gehouden met de belangen van de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers. De position paper en het rapport van de VHC hebben in aanvulling op deze afwegingen geleid tot aanvullende aanpassingen.

- Een significante verhoging van de financiële bijdrage van de werkgever aan de transitie
- Verhoging van de (mogelijke) allocatie van fondsbuffers aan risicomitigatie voor gepensioneerden tot een maximum van EUR 1 miljard
- Het wegnemen van de VHC zorg ten aanzien van risico van het wegzakken van de dekkinggraad tussen het moment van het nemen van een inbaarbesluit en de implementatie door middel van een noodprotocol

Alhoewel de VHC een andere visie heeft dan Shell NL en de COR is aantoonbaar serieus rekening gehouden met de zorgen die door de VHC namens de gepensioneerden zijn geuit en is een reeks met betekenisvolle aanpassingen doorgevoerd in de voorgenomen besluiten.

* * * * *

Bijlage 2 - Overzicht van de belangrijkste overleggen met de COR, het bestuur SSPF en de VHC, gedurende periode 2023 en 2024

Besprekingen met de COR

2022	Maandelijks overleg met pensioen commissie
17/1/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
7/2/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
7/3/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
30/3/2023	All stakeholder Kick off WTP
18/4/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
16/5/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
31/5/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
8/6/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
29/6/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
13/7/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
26/7/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
4-5/9/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP - tweedaagse
30/10/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
2/11/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
7/11/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
14/11/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
24/11/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
30/11/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
7/12/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
11/12/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
13/12/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP
15/12/2023	Overleg SN en Pensioencommissie / WTP

Besprekingen met de VHC

26/1/2023	Kick off / kennismaking VHC/COR/SN
30/3/2023	All stakeholder Kick off WTP
19/4/2023	Overleg VHC / SN/COR
15/5/2023	Overleg VHC / SN/COR
12/6/2023	Overleg VHC / SN/COR
5/7/2023	Overleg VHC / SN/COR
17/7/2023	Overleg VHC / SN/COR
12/9/2023	Overleg VHC / SN/COR
20,22,26,29/9/2023	Engagement sessies Voeks
2,13/10/2023	Engagement sessies Voeks
22/1/2024	Overleg VHC / SN/COR

13/2/2024	Overleg VHC / SN/COR + Cardano
2/4/2024	Overleg VHC / SN/COR
1/5/2024	Overleg VHC/SN/COR

Besprekingen met het bestuur van SNPS / SSPF / de PCC

22/8/2022	PCC meeting
17/10/2022	PCC meeting
5/12/2022	PCC meeting
13/2/2023	PCC meeting
24/1/2023	Overleg SSPF
31/1/2023	Overleg SSPF
30/3/2023	All stakeholder Kick off WTP
17/4/2023	PCC meeting
20/4/2023	Overleg SSPF
22/5/2023	Overleg SSPF
8/6/2023	Overleg SSPF
19/6/2023	PCC meeting
21/6/2023	Overleg SSPF
22/6/2023	Overleg SNPS
20/7/2023	Overleg SSPF
28/9/2023	PCC meeting
22/11/2023	PCC meeting
21/12/2023	Overleg SSPF
24/1/2024	Overleg SSPF
31/1/2024	Overleg SSPF
21/2/2024	Overleg SSPF
28/2/2024	Overleg SSPF en Overleg SNPS
13/3/2024	Overleg SSPF
15/3/2024	Overleg SSPF
18/3/2024	Overleg SSPF
1/5/2024	Overleg SSPF
15/5/2024	Overleg SSPF

Bijlage 3 - Kenmerken nieuwe pensioenregeling (SSPF)

Algemeen	
Naam	SSPF Bruto pensioenregeling Shell Nederland
Soort regeling	<p>Flexibele premiereregeling voor toekomstig op te bouwen pensioenaanspraken.</p> <p>* Indien SSPF wordt ingevaren, dan zal deze flexibele premiereregeling ook voor de (reeds opgebouwde) pensioenaanspraken in SSPF gelden.</p>
Uitvoerder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In geval van invaren: geen wijzigingen; SSPF blijft de uitvoerder voor SSPF-deelnemers en SNPS voor SNPS-deelnemers en nieuwe werknemers. ▪ In geval van hard sluiten: SSPF-deelnemers gaan ook in SNPS pensioen opbouwen voor de toekomst.
Ingangsdatum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitgangspunt voor de huidige SSPF-deelnemers is dat zij per 1 januari 2027 over gaan naar de nieuwe flexibele premiereregeling.
Definities	
Pensioengevend salaris	<p>Het pensioenbasissalaris vermeerderd met eventuele pensionabele toeslagen.</p> <p>* Voor SSPF-deelnemers wordt dit verhoogd met 3 procent over het deel van het salaris tot aan de Derde Grens (= de 100 procent schaalpositie van salarisgroep 3), zoals jaarlijks aangepast door Shell Nederland.</p>
Franchise	10/7e van het bruto-ouderdomspensioen, inclusief de vakantie-uitkering, waar een gehuwde zelfstandig recht op heeft ingevolge de AOW (conform huidige definitie van SNPS).
Maximum pensioengevend salaris	<p>Hetzelfde maximum zoals dat op dit moment geldt voor deelnemers die per de relevante overgangsdatum pensioen opbouwen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ voor SSPF EUR 127.603 (niveau 2024)* <p>* Dit bedrag wordt jaarlijks in dezelfde mate geïndexeerd als het bij ministeriële regeling herziene bedrag conform de methodiek beschreven in artikel 18ga van de Wet LB.</p>

Pensioengrondslag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) minus de franchise
Pensioenrichtleeftijd	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 68 (pensioenleeftijd uiteindelijk door deelnemer zelf te kiezen; zie keuzemogelijkheden hierna)
Premie-inleg	
Vaste premiehoogte en keuze werknemer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werkgeverspremie: 21 % van de Pensioengrondslag. Deze premie is de spaarpremie, dat wil zeggen de premie exclusief risicopremies en kostencomponenten, die separaat door Shell Nederland worden ▪ Werknemerspremie: standaard 7% van de Pensioengrondslag (bestaande uit een verplicht deel van 2% en een vrijwillig deel van 5%) , met de mogelijkheid om deze premie aan te passen naar minimaal 2 % en maximaal 9% (huidige maximale fiscale premieruimte)
Keuzemogelijkheden	
Beleggingsprofielen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Premie van deelnemer wordt belegd in één van de lifecycles (neutraal, offensief of defensief) nader in te vullen door het bestuur van het pensioenfonds ▪ Bij invaren zal, in overleg met het bestuur van het pensioenfonds, mogelijk worden besloten om één of meerdere extra lifecycles voor actieven of extra uitkeringskringen voor pensioengerechtigden aan te bieden
Soort uitkering	Deelnemer krijgt maximaal 10 jaar voor pensioendatum de voorlopige keuze voor te sorteren op een vaste of een variabele uitkering. Definitieve keuze door deelnemer op pensioendatum.
Keuzes op pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vaste/variabele uitkering (default) ▪ Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW) ▪ Uitstellen van ingangsdatum (tot 70) ▪ Deeltijd pensioen ▪ Inkoop AOW-overbrugging ▪ Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering ▪ Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen) ▪ Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijk toegestaan)
Risicoverzekeringen	
Doorlopend partnerpensioen bij overlijden in actieve dienst*	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor huidige SSPF-deelnemers geldt een dekking van 20% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van de

<p>*Bij overlijden na pensionering geldt de gemaakte keuze op het moment van pensionering. Dit is geen risicoverzekering.</p>	<p>franchise) N.B. Dit zal op risicobasis worden verzekerd, in tegenstelling tot huidige situatie waarbij op basis van opbouw is verzekerd. Het in het verleden reeds opgebouwde partnerpensioen zal in de nieuwe pensioenregeling worden gehandhaafd als persoonlijk pensioenvermogen en worden geoormerkt t.b.v. nabestaandenpensioen. De hier bovengenoemde 20% komt dus bovenop het reeds opgebouwde vermogen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 'Onbepaalde partner' principe
<p>Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden in actieve dienst</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080). Dit bedrag is een tijdelijke aanvulling op het doorlopende partnerpensioen tot aan de AOW gerechtigde leeftijd van de partner ▪ 'Onbepaalde partner' principe ▪ Eindleeftijd: tot 68-jarige leeftijd van partner
<p>Wezenpensioen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van franchise), mits ook partnerpensioen ▪ Alleen dekking gedurende actieve dienst (in lijn met huidige SNPS-regeling) ▪ Eindleeftijd: 25 jaar ▪ Dubbele dekking bij volle wees
<p>(Vrijwillige) voortzetting doorlopend partnerpensioen na einde deelname</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standaard uitloop: 3 maanden ▪ Optin mogelijkheid voor vervolgedekking tot pensioneren met jaarlijkse opt-out.
<p>Arbeidsongeschiktheids-Pensioen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt buiten de pensioenregeling gebracht en vanuit de werkgever aangeboden middels een nog nader te bepalen verzekeraar ▪ Uitgangspunt is een dekking van 90% van het pensioengevend salaris tot een maximum gelijk aan de WIA-grens (EUR 71.628 per 1 januari 2024) en een dekking van 70% voor het pensioengevend salaris boven deze grens. ▪ De kosten zullen door de werkgever worden gedragen.
<p>Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderdeel van de pensioenregeling. ▪ Kosten worden gedragen voor de werkgever.
<p>Overig</p>	
<p>Spreadingsperiode uitkeringsfase</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vijf jaar (tenzij door bestuur anders voorgesteld)

Bijlage 4 – Kenmerken nieuwe pensioenregelingen (SNPS)

Algemeen	
Naam	SNPS Bruto pensioenregeling Shell Nederland
Soort regeling	Flexibele premieregeling voor toekomstig op te bouwen pensioenaanspraken.
Uitvoerder	SNPS voor SNPS-deelnemers en nieuwe medewerkers.
Ingangsdatum	Uitgangspunt is dat de deelnemers van het huidige SNPS fonds per 1 januari 2026 overgaan naar de nieuwe flexibele premieregeling.
Definities	
Pensioengevend salaris	Het pensioenbasissalaris vermeerderd met eventuele pensionabele toeslagen.
Franchise	10/7 ^e van het bruto-ouderdomspensioen, inclusief de vakantie-uitkering, waar een gehuwde zelfstandig recht op heeft ingevolge de AOW (conform huidige definitie van SNPS).
Maximum pensioengevend salaris	Hetzelfde maximum zoals dat op dit moment geldt voor deelnemers die per de relevante overgangdatum pensioen opbouwen: EUR 121.951 (niveau 2024)* * Dit bedrag wordt jaarlijks in dezelfde mate geïndexeerd als het bij ministeriële regeling herziene bedrag conform de methodiek beschreven in artikel 18ga van de Wet LB. I
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) minus de franchise
Pensioenrichtleeftijd	68 (pensioenleeftijd uiteindelijk door deelnemer zelf te kiezen; zie keuzemogelijkheden hierna)
Premie-inleg	
Vaste premiehoogte en keuze werknemer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werkgeverspremie: 21 % van de Pensioengrondslag. Deze premie is de spaarpremie, dat wil zeggen de premie exclusief risicopremies en kostencomponenten, die separaat door Shell Nederland worden betaald ▪ Werknemerspremie: standaard 7% van de Pensioengrondslag (bestaande uit een verplicht deel van 2% en een vrijwillig deel van 5%), met de mogelijkheid om deze premie aan te passen naar minimaal 2% en maximaal 9% (huidige maximale fiscale premieruimte)

Keuzemogelijkheden	
Beleggingskeuzes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Premie van deelnemer in de opbouwfase wordt belegd in één van de lifecycles (neutraal, offensief of defensief) nader in te vullen door het Bestuur van het pensioenfonds
Soort uitkering	Deelnemer krijgt maximaal 10 jaar voor pensioendatum de voorlopige keuze voor te sorteren op een vaste of een variabele uitkering. Definitieve keuze door deelnemer op pensioendatum.
Keuzes op pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vaste/variabele uitkering (default) ▪ Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW) ▪ Uitstellen van ingangsdatum (tot 70) ▪ Deeltijd pensioen ▪ Inkoop AOW-overbrugging ▪ Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering ▪ Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen) ▪ Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijk toegestaan)
Risicoverzekeringen	
Doorlopend partnerpensioen* *Bij overlijden na pensionering geldt de gemaakte keuze op het moment van pensionering. Dit is geen risicoverzekering.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor huidige SNPS deelnemers geldt een dekking van 35 % van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van de franchise) ▪ 'Onbepaalde partner' principe
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden in actieve dienst	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080). Dit bedrag is een tijdelijke aanvulling op het doorlopende partnerpensioen tot aan de AOW gerechtigde leeftijd van de partner ▪ 'Onbepaalde partner' principe ▪ Eindleeftijd: tot 68-jarige leeftijd van partner
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van franchise), mits ook partnerpensioen ▪ Alleen dekking gedurende actieve dienst (in lijn met huidige SNPS-regeling) ▪ Eindleeftijd: 25 jaar ▪ Dubbele dekking bij volle wees
(Vrijwillige) voortzetting partnerpensioen-	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Automatische voortzetting: 3 maanden ▪ Opt-in mogelijkheid voor vervolgedekking tot pensioneren met een jaarlijkse opt out voor deelnemer.

na einde deelname	<ul style="list-style-type: none"> Bekostiging tijdens vrijwillige voortzetting door deelnemer uit pensioenkapitaal.
Arbeidsongeschiktheids- Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt buiten de pensioenregeling gebracht en vanuit de werkgever aangeboden middels een nog nader te bepalen verzekeraar Uitgangspunt is een dekking van 90% van het pensioengevend salaris tot een maximum gelijk aan de WIA-grens (EUR 71.628 per 1 januari 2024) en een dekking van 70% voor het pensioengevend salaris boven deze grens. De kosten zullen door de werkgever worden gedragen.
Premievrijstelling arbeidsongeschiktheid	bij <ul style="list-style-type: none"> Onderdeel van de pensioenregeling. Kosten worden gedragen voor de werkgever.
Overig	
Spreadingsperiode uitkeringsfase	Vijf jaar (tenzij door Bestuur anders voorgesteld)

Algemeen	
Naam	SNPS Netto pensioenregeling Shell Nederland
Soort regeling	Flexibele premierregeling
Uitvoerder	Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS)
Ingangsdatum	1 januari 2026
Definities	
Pensioengevend salaris	Het pensioenbasissalaris, vermeerderd met eventuele pensionabele toeslagen
Pensioengrondslag	Het pensioengevend salaris minus de Fiscale Grens (zoals hierna gedefinieerd)
Fiscale Grens	<p>Het bedrag waarboven netto pensioenaanspraken kunnen worden verworven:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor SNPS-deelnemers is deze grens EUR 121.951 (niveau2024)* Voor SSPF deelnemers is deze grens EUR 123.886 (niveau 2024)*

	* Dit bedrag wordt jaarlijks in dezelfde mate geïndexeerd als het bij ministeriële regeling herziene bedrag conform de methodiek beschreven in artikel 18ga van de Wet LB.
Pensioenrichtleeftijd	68 (pensioenleeftijd uiteindelijk door deelnemer zelf te kiezen)
Premie-inleg	
Werkgeversbijdrage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bijdrage van 21 %* over de Pensioengrondslag die wordt gestort in het brutosalaris <p>* Deze bijdrage is een bruto bijdrage en zal (net als nu) worden vertaald naar een netto pensioenpremie in het pensioenreglement (samen met een eigen bijdrage van de werknemer van 2 % over de Pensioengrondslag).</p>
Vrijwillige bijdrage	In principe mogelijk om vanuit het nettosalaris tot het maximaal fiscale premiepercentage (15 % op netto basis, niveau 2023) bij te sparen.
Keuzemogelijkheden	
Vrijwillige deelname	Deelname aan de netto pensioenregeling is op vrijwillige basis, waarbij de default is dat medewerkers die daarvoor in aanmerking komen deelnemen. Er is een opt-out mogelijkheid indien een deelnemer niet wenst deel te nemen.
Beleggingskeuzes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Premie van deelnemer wordt belegd in één van de lifecycles (neutraal, offensief of defensief) nader in te vullen door bestuur van het fonds. ▪ Bij invaren zal, in overleg met het bestuur van SNPS, mogelijk worden besloten om één of meerdere extra life cycles of extra toedelingskringen aan te bieden.
Soort uitkering	Deelnemer krijgt maximaal 10 jaar voor pensioendatum de voorlopige keuze voor te sorteren op een vaste of een variabele uitkering. Definitieve keuze door deelnemer op pensioendatum.
Keuzes op pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vaste / variabele uitkering (default) ▪ Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW) ▪ Uitstellen van ingangsdatum (tot 70) ▪ Deeltijd pensioen ▪ Inkoop AOW-overbrugging ▪ Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering ▪ Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen) ▪ Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijke toegestaan)
Risicoverzekeringen	

<p>Doorlopend Partnerpensioen*</p> <p>*Bij overlijden na pensionering geldt de gemaakte keuze op het moment van pensionering. Dit is geen risicoverzekering.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor huidige en nieuwe SNPS-deelnemers geldt een dekking op nettobasis van 17,5 % ▪ Voor huidige SSPF-deelnemers geldt een dekking op nettobasis van 10 % ▪ 'Bepaalde partner' principe ▪ Kosten worden onttrokken aan de premie die wordt ingelegd.
<p>(Vrijwillige) voortzetting partnerpensioen na einde deelname</p>	<p>Automatische voortzetting: 3 maanden</p> <p>Opt-in mogelijkheid voor vervolgdkking tot pensioneren met een jaarlijkse opt out voor deelnemer.</p> <p>Bekostiging tijdens vrijwillige voortzetting door deelnemer uit pensioenkapitaal.</p>
<p>Arbeidsongeschiktheids-Pensioen</p>	<p>Niet van toepassing</p>
<p>Premievrijstelling</p>	<p>Onderdeel van de pensioenregeling; kosten worden, net als nu, onttrokken aan de premie die wordt ingelegd.</p>