



---

# TRANSITIEPLAN SNPS







## Voorwoord

Beste collega's en oud-collega's,

Voor u ligt het transitieplan van de SNPS-pensioenregeling, waarin de veranderingen die het gevolg zijn van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) zijn uitgewerkt en worden toegelicht. In dit transitieplan vindt u informatie over de nieuwe pensioenregeling, de overgang daarnaartoe en wat dit betekent voor de verschillende groepen deelnemers van SNPS.

Shell Nederland, de Centrale Ondernemingsraad (COR) en het pensioenfonds, SNPS, hebben samen met externe deskundigen een zeer zorgvuldig proces doorlopen om deze transitie vorm te geven. Er is intensief samengewerkt om ervoor te zorgen dat we de kansen die de Wtp met zich brengt voor alle deelnemers kunnen benutten, waarbij de uitgangspunten van Shell Nederland en de COR een belangrijke rol hebben gespeeld. We hebben vroegtijdig en frequent zowel collega's als oud-collega's geïnformeerd en betrokken en hebben waardevolle input ontvangen die ook heeft geleid tot aanpassingen in het transitieplan.

De overwegingen die van belang zijn geweest bij deze transitie zijn verder uitgewerkt in dit transitieplan. Het transitieplan laat zien dat, mede op basis van input van het SNPS-bestuur, door Shell Nederland en de COR een evenwichtige transitie is vormgegeven die recht doet aan de belangen van alle deelnemersgroepen. Hiermee leggen we de basis voor een goede en toekomstbestendige pensioenregeling.

Wij willen alle deelnemers en betrokken belanghebbenden bedanken voor hun input, inzet en waardevolle bijdrage.

Shell Nederland B.V.

Frans Everts  
President-Directeur Shell Nederland B.V.

Centrale Ondernemingsraad

Thijs Terwindt  
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad



## Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
1.1. Nieuwe pensioenwetgeving.....	4
1.2. Shell pensioenregelingen .....	5
1.3. Transitieplan.....	6
2. Betrokken partijen, het proces en communicatie .....	7
2.1. Betrokken partijen .....	7
2.2. Proces .....	8
2.2.1. Het gevolgde proces .....	8
2.2.2. Vervolgstappen.....	10
2.3. Communicatie naar deelnemers .....	11
3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid.....	13
4. De nieuwe pensioenregeling.....	14
4.1. Keuze voor de flexibele pensioenregeling .....	14
4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregelingen .....	14
4.3. Risicoverzekeringen .....	14
5. De transitie voor de bestaande deelnemers .....	19
5.1. Inleiding .....	19
5.2. Actieve deelnemers .....	19
5.3. Transitie bestaande pensioenrechten en -aanspraken:invaren.....	20
5.4. Keuzemogelijkheden beleggingen.....	20
5.5. Transitierisico .....	21
6. Transitie-effecten.....	22
6.1. Algemeen .....	22
6.2. Toelichting op transitie-effecten .....	23
7. Beoordeling van evenwichtigheid .....	24



Bijlage 1 – Rollen en verantwoordelijkheden.....	25
Bijlage 2 – Instemmingsverzoek, de reactie van de COR en het definitieve besluit van de bestuurder .....	26
Bijlage 3 – Overzicht van de belangrijkste overleggen .....	27
Bijlage 4 – Kenmerken nieuwe pensioenregelingen .....	28
Bijlage 5 – Compensatie en extra aanvulling.....	33
Bijlage 6 - Detailuitwerking.....	34
Bijlage 7 - Gevoeligheidsanalyse .....	41
Bijlage 8 - Uitgangspuntendocument .....	46
Begrippenlijst.....	47



## 1. Inleiding

### 1.1. Nieuwe pensioenwetgeving

Met ingang van 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht. De Wtp is de uitkomst van een langdurige maatschappelijke discussie over de houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel, die in 2019 leidde tot het tussen het kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties overeengekomen Pensioenakkoord. De Wtp ziet op een wijziging van het pensioenstelsel in de zogenaamde tweede pijler. Deze pijler ziet op pensioen dat wordt opgebouwd bij een werkgever.<sup>1</sup>

De doelstelling van het nieuwe stelsel is drieledig. Het beoogt:

- eerder perspectief te bieden op een koopkrachtig pensioen;
- transparanter en persoonlijker te zijn; en
- beter aan te sluiten bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

De Wtp bepaalt dat de transitie naar het nieuwe stelsel als geheel evenwichtig moet zijn.

#### Wat blijft hetzelfde?

Het uitgangspunt van pensioenopbouw bij een werkgever blijft dat pensioen gezamenlijk door de werkgever en de werknemer wordt opgebouwd ten behoeve van een goed ouderdomspensioen waarbij tevens een goede dekking ingeval van overlijden (en in voorkomende gevallen voor arbeidsongeschiktheid) geldt. En dat sommige risico's met elkaar worden gedeeld. Werkgevers en werknemers leggen premie in, pensioenuitvoerders beleggen dat geld en keren de pensioenuitkeringen uit.

#### Wat verandert er en wanneer?

De Wtp bepaalt dat toekomstige pensioenopbouw bij een werkgever vanaf uiterlijk 1 januari 2028 uitsluitend in het nieuwe pensioenstelsel plaats kan vinden, waarbij alleen nog maar opbouw in een beschikbare premieregeling is toegestaan met een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie die voor alle actieve deelnemers in een pensioenregeling geldt. De huidige SNPS-regeling, die per 1 juli 2013 is ingevoerd, is al vanaf het begin een beschikbare premieregeling. De premie in die regeling is echter (nog) leeftijdsafhankelijk; de premie loopt op naarmate een actieve deelnemer ouder wordt.

De Wtp gaat er ook vanuit dat al opgebouwde pensioenen in pensioenfondsen in beginsel worden 'ingevoerd' naar datzelfde nieuwe stelsel. Dat geldt ook voor reeds bestaande beschikbare premieregelingen zoals bij SNPS, waarbij het reeds opgebouwde pensioenkapitaal moet worden overgebracht naar de nieuwe pensioenregelingen van SNPS. Omdat er geen collectief vermogen is bij een beschikbare premieregeling zijn de eventuele gevolgen van een inwaartstransitie echter zeer beperkt.

---

<sup>1</sup> Het pensioenstelsel in Nederland bestaat uit drie pijlers: (i) het staatspensioen, de AOW, dat de basis vormt, (ii) pensioenopbouw via de werkgever en (iii) individuele aanvullende pensioenvoorzieningen.



Voor bestaande beschikbare premieregelingen met een progressieve premie (een premie die oploopt naarmate een actieve deelnemer ouder wordt) geldt dat deze moeten worden omgezet naar een beschikbare premieregeling met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke, premie. Deze omzetting heeft gevolgen voor de verwachte pensioenopbouw van huidige (actieve) deelnemers. Om ook voor deze pensioenregelingen een evenwichtige transitie te waarborgen, is een overgangsmaatregel getroffen in de Wtp. Deze maatregel houdt in dat voor bestaande werknemers in beschikbare premieregelingen de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffel mag worden voortgezet (de zogenaamde eerbiedigende werking). De vlakke premie geldt dan uitsluitend voor nieuwe werknemers.

Shell Nederland beoogt voor SNPS een transitie te realiseren die in de aard van de wijzigingen volgt wat de Wtp bepaalt en voorstaat. Shell Nederland onderschrijft de doelstellingen van de wetwijzigingen, die in belangrijke opzichten aansluiten bij de wijzigingen die al eerder zijn doorgevoerd in de pensioenregeling voor nieuwe werknemers die sinds 1 juli 2013 is ondergebracht in SNPS. De regeling zoals deze wordt beschreven in dit transitieplan is in lijn met deze doelstellingen.

### 1.2. Shell pensioenregelingen

Bij Shell in Nederland kennen we op dit moment drie pensioenregelingen:

1. SSPF-regeling; een bruto pensioenregeling (uitkeringsregeling) tot een bepaald salarisniveau, voor (oud) medewerkers in dienst getreden voor 1 juli 2013, die wordt uitgevoerd door Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF);
2. SNPS-regeling; een bruto pensioenregeling (beschikbare premieregeling) tot een bepaald salarisniveau, voor medewerkers in dienst getreden vanaf 1 juli 2013, die wordt uitgevoerd door Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS); en
3. Netto-regeling; een netto pensioenregeling (beschikbare premieregeling) boven een bepaald salarisniveau, die wordt uitgevoerd door SNPS.

Voor meer informatie over de huidige pensioenregelingen verwijzen wij naar [www.shellpensioen.nl](http://www.shellpensioen.nl).

Dit transitieplan beschrijft de afspraken tussen Shell Nederland en de Centrale Ondernemingsraad (COR) voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel van de beide SNPS-regelingen (onder 2 en 3 hierboven). Het gaat daarbij om de bruto pensioenregeling en de netto pensioenregeling die geldt voor werknemers die voldoen aan de voorwaarden voor die regeling.

Na een zorgvuldig afstemmingsproces met alle betrokken partijen zijn Shell Nederland en de COR gezamenlijk gekomen tot de vormgeving van een evenwichtige transitie die wordt beschreven in dit transitieplan. Shell Nederland en de COR hebben daarbij stil gestaan bij uitgangspunten en doelstellingen ten aanzien van evenwichtigheid en hebben daarnaast ook gekeken naar alternatieven.

De Vereniging van Oud-Employés der "Koninklijke/Shell" (VOEKS), de vereniging voor gewezen deelnemers en gepensioneerden van SSPF en SNPS heeft desgevraagd



aangegeven dat ze geen hoorrecht voor de transitie van de SNPS pensioenregelingen willen uitoefenen, omdat ze niet voldoen aan de representativiteitscriteria.

Er hebben zich geen andere representatieve verenigingen bij Shell Nederland gemeld. Dat betekent dat er geen hoorrecht heeft plaatsgevonden. De gevolgen van de transitie van SNPS voor gepensioneerden en gewezen deelnemers zijn zeer beperkt. Dat laat onverlet dat in de communicatie naar de deelnemers (inclusief inactieve deelnemers) van SNPS ruimte wordt geboden om kennis te nemen van gedetailleerde informatie en de mogelijkheid om vragen te stellen.

### 1.3. Transitieplan

Dit transitieplan biedt inzicht in de keuzes die zijn gemaakt in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een beschikbare premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Daarnaast worden de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vastgelegd. Dat geldt ook voor de wijze waarop wordt omgegaan met en de effecten op opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Dit transitieplan bevat de verantwoording waarom, mede vanuit de onderlinge samenhang van de gemaakte afspraken, sprake is van een evenwichtige transitie. Alle afspraken worden verder vastgelegd in de relevante documenten, namelijk het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst tussen Shell Nederland B.V. en SNPS.

Dit transitieplan is met de grootst mogelijke zorg en nauwkeurigheid opgesteld ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op grond van de Wtp. De in dit document getoonde berekeningen en uitkomsten zijn gebaseerd op modellen en uitkomsten die (deels) door de overheid zijn voorgeschreven en zijn uitgevoerd en gevalideerd door hierin gespecialiseerde experts<sup>2</sup>. Hierin kunnen echter desondanks mogelijk fouten of onvolkomenheden zitten. De uitkomsten geven nadrukkelijk geen garanties voor de toekomst. Shell Nederland en/of de COR aanvaardt daarom geen aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door een eventuele onjuistheid van de getoonde berekeningen en uitkomsten tenzij vaststaat dat deze schade te wijten is aan opzet of grove schuld van Shell Nederland en/of de COR.

#### Opdracht aan SNPS

Shell Nederland en de COR geven via dit transitieplan de opdracht aan SNPS om de voorgestelde bruto en netto pensioenregeling vanaf 1 januari 2026<sup>3</sup> uit te gaan voeren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

Shell Nederland en de COR verzoeken SNPS het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

---

<sup>2</sup> De berekeningen zijn uitgevoerd door een derde – onafhankelijke - partij, Ortec Finance Investment Consulting B.V. (Ortec Finance). De processen van Ortec zijn ISAE 3000 type I gecertificeerd, hetgeen betekent dat interne beheerprocessen worden uitgevoerd zoals ze zijn beschreven. De ISAE 3000 type I certificering is een kwaliteitscontrole. Naast de interne controleprocessen van Ortec Finance heeft een validatie plaatsgevonden door de actuaire van de COR.

<sup>3</sup> Deze datum is door SNPS aan Shell Nederland en de COR als uiterste implementatiedatum aangegeven in verband met uitvoerbaarheid en integrale bedrijfsvoering.





## 2. Betrokken partijen, het proces en communicatie

### 2.1. Betrokken partijen

De ingrijpende wijziging die de Wtp voor ogen heeft, vereist de betrokkenheid van meerdere partijen. Bij Shell Nederland is een projectstructuur opgezet, waarbinnen diverse expertises een rol hebben om het proces en deze transitie op zorgvuldige wijze vorm te geven. Daarnaast zijn er bij Shell Nederland belangrijke stakeholders die een eigen rol te vervullen hebben binnen dit proces en de transitie.

#### Shell Nederland

Shell in Nederland vertegenwoordigt in deze Wtp transitie alle entiteiten van Shell die werknemers in dienst hebben die in de Nederlandse pensioenregelingen pensioen opbouwen of hebben opgebouwd.

Na het tot stand komen van het Pensioenakkoord in juni 2019 is door Shell een projectteam ingesteld. 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. Het projectteam bestaat uit vertegenwoordigers namens Shell Nederland en de Shell Groep. Tot februari 2023 hadden ook vertegenwoordigers namens de adviseur van het pensioenfonds, Shell Pensioenbureau Nederland (SPN), zitting in dit team, met name om in de eerste fase kennis en interpretatie van wetgeving te bespreken en een verkenning te doen van de mogelijke aankomende veranderingen. Waar nodig is het projectteam bijgestaan door externe adviseurs.

Daarnaast is er een stuurgroep ingericht, de *Decision Review Board*. Deze bekrachtigt voorgenomen besluiten, houdt overzicht en toezicht op de projectvoortgang en dient als klankbordgroep voor het projectteam. In deze stuurgroep zijn senior leiders van de Shell Groep vanuit verschillende disciplines vertegenwoordigd.

#### Centrale ondernemingsraad

Bij Shell Nederland is een centrale ondernemingsraad (de COR) ingesteld. De COR bestaat uit vertegenwoordigers van de lokale ondernemingsraden en heeft een instemmingsrecht over wijziging(en) van de pensioenregelingen die raken aan de pensioenovereenkomst. De COR vertegenwoordigt de werknemers bij Shell in Nederland en daarmee de actieve deelnemers in de SNPS-regelingen. De COR kijkt, in lijn met zijn wettelijke taak, bij deze transitie ook naar de belangen van de inactieve deelnemers (de gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden). Binnen de COR is een speciale pensioencommissie ingesteld, waarin werknemers met affiniteit voor en kennis van pensioen zitting hebben. Voor de Wtp transitie is door de COR een Wtp werkgroep ingesteld, om namens de COR gesprekken te voeren met Shell Nederland en, in een latere fase, met SNPS. De COR heeft zich laten bijstaan door een externe pensioenadviseur.

#### SNPS

SNPS is verantwoordelijk voor de uitvoering van de huidige pensioenregelingen en wordt tevens verzocht de nieuwe pensioenregelingen en de beoogde transitie uit te



voeren. Binnen het bestuur zijn twee leden aangewezen als aanspreekpunt voor de Wtp. De medezeggenschap binnen het pensioenfonds is ingericht via een verantwoordingsorgaan. Dit verantwoordingsorgaan heeft (verzwaarde) adviesrechten met betrekking tot voorgenomen besluiten van het bestuur inzake invaren, het communicatieplan en aanpassingen van fondsdocumentatie in relatie tot de Wtp. SNPS wordt geadviseerd en ondersteund door SPN en daar waar nodig bijgestaan door externe adviseurs.

## 2.2. Proces

### 2.2.1. Het gevolgde proces

Een wijziging zoals in dit transitieplan beschreven vergt een goede afstemming tussen betrokken partijen. Het plan is tot stand gekomen na overleg met verschillende partijen ten aanzien van alle aspecten van de transitie, waar nodig mede ondersteund door externe adviseurs.

In Bijlage 1 is een vereenvoudigd overzicht opgenomen van de rollen en de verantwoordelijkheden van de belangrijkste partijen in het proces.

Het gehele SNPS transitieproces in de arbeidsvoorwaardelijke fase dat heeft geleid tot dit transitieplan heeft in verschillende fasen plaatsgevonden:

- Wederzijds begrip en kennisvergaring
- Verdieping en uitwisseling visies
- Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en conceptvoorstel
- Finaliseren voorstel
- Instemmingsrecht COR en definitieve besluitvorming

#### Wederzijds begrip en kennisvergaring

Om een goede belangenafweging te kunnen maken is het van belang goed te begrijpen wat deze transitie inhoudt en wat dat specifiek voor de pensioenregelingen van Shell Nederland gaat betekenen. In deze eerste fase, die van start is gegaan na de totstandkoming van het Pensioenakkoord, heeft het projectteam veel tijd besteed aan het vergaren van kennis en inzichten en deze gedeeld met andere partijen. Van 2020 tot en met 2022 is ook in de reguliere overlegvergaderingen tussen Shell Nederland en de COR tijd besteed aan kennisopbouw over het Pensioenakkoord en de voorgenomen Wtp. Daarbij is ook besproken wat de voorgenomen wetwijziging zou kunnen gaan betekenen in de specifieke omstandigheden van de Shell pensioenregelingen in Nederland. Ook is tijdens de reguliere overleggen met de COR pensioencommissie, waarbij ook SPN aanwezig was, stilgestaan bij de ontwikkelingen en het delen van kennis.

Nadat de Tweede Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel is op 30 maart 2023 door het projectteam een bijeenkomst opgezet met vertegenwoordigers van alle betrokken partijen (COR, Voeks, besturen van SNPS en SSPF, verantwoordingsorganen van SNPS en SSPF, raad van toezicht van SSPF en Shell Nederland) om daarmee de formele start van een gezamenlijk proces in voorbereiding op deze transitie te markeren. In deze bijeenkomst is gesproken over de gezamenlijke opgave, en over de



verschillende rollen die de betrokken partijen te vervullen hebben in het transitieproces.

### Verdieping en uitwisseling van visies

De Wtp-transitie is omvangrijk en bestaat uit verschillende onderwerpen. Vanaf het vierde kwartaal 2022 hebben Shell Nederland en de COR per deelonderwerp in meer detail uitgewerkt welke keuzes er moeten worden gemaakt, en welke kwalitatieve en kwantitatieve afwegingen er zijn voor bepaalde keuzes. In deze fase heeft SPN eerste inzichten gegeven in uitvoeringstechnische aspecten en mogelijke beperkingen daarin, en is een eerste uitvoerbaarheidstoets gedaan op mogelijke aspecten van de nieuwe pensioenregeling.

SNPS heeft in 2022 eveneens een risicopreferentieonderzoek gedaan onder SNPS-deelnemers. Betrokken partijen hebben kennis genomen van deze inzichten ten behoeve van verdere besluitvorming.

### Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en een conceptvoorstel

Vanaf de zomer 2023 zijn Shell Nederland en de COR gestart met de consultatie om te komen tot een nieuwe pensioenregeling en transitiemaatregelen. De input van SPN en SNPS hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de gesprekken die hebben plaatsgevonden.

Eind 2023 zijn Shell Nederland en de COR gekomen tot een gezamenlijke visie over de nieuwe pensioenregeling en de transitiemaatregelen, die nader zijn uitgewerkt in een conceptvoorstel.

### Finaliseren voorstel

In de daarop volgende periode is het iteratieve proces met SNPS voortgezet. Op 28 februari 2024 is het conceptvoorstel gedeeld en besproken met het bestuur van SNPS. Ook na dit gesprek heeft regelmatig overleg plaatsgevonden met SPN om de transitie voor SNPS op juiste wijze vorm te kunnen geven.

De input van het bestuur van SNPS die Shell Nederland en de COR gedurende het traject hebben ontvangen is meegewogen door Shell Nederland en de COR. Het definitieve voorstel is uitgewerkt in dit transitieplan. Hierover zijn ook de werknemers van Shell Nederland (en de inactieve deelnemers)<sup>4</sup> geïnformeerd.

### Instemmingsrecht COR en definitieve besluitvorming

Het voorstel is vertaald naar een voorgenomen besluit dat ter instemming aan de COR is voorgelegd. Hieropvolgend zijn op verschillende locaties van Shell in Nederland en virtueel bijeenkomsten georganiseerd om werknemers van Shell Nederland en inactieve deelnemers te informeren over de inhoud en achtergrond van de voorgenomen besluiten. Op 1 juli is nog een addendum op het instemmingsverzoek aan de COR voorgelegd.

Op 25 juni 2024 heeft de COR ingestemd met het voorgenomen besluit. Op 1 juli 2024 is nog een addendum op het instemmingsverzoek aan de COR voorgelegd. Ook

---

<sup>4</sup> Onder voorbehoud van afstemming tussen Shell NL en de COR.



hierop is de instemming van de COR verkregen. Daarna heeft de bestuurder van Shell Nederland eveneens op 1 juli 2024 het definitieve besluit genomen. In Bijlage 2 zijn het instemmingsverzoek, het addendum, de reacties van de COR, en het definitieve besluit van de bestuurder toegevoegd.

In Bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de belangrijkste overleggen met de COR en het bestuur van SNPS, gedurende de periode 2023-2024.

### 2.2.2. Vervolgstappen

Het transitieplan is de formele afsluiting van de eerste fase van de transitie, waarmee het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen Shell Nederland en de COR wordt afgerond. De afspraken tussen Shell Nederland en de COR zijn in dit transitieplan vastgelegd en verantwoord.

Nu instemming van de COR is verkregen en Shell Nederland het besluit heeft genomen, zal Shell Nederland eveneens de pensioenovereenkomst overeenkomstig dit transitieplan aanpassen. Werknemers zullen hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

Met dit transitieplan is het verzoek aan SNPS om de erin gevatte opdracht tot uitvoering van de nieuwe regeling en de voorgestelde omzetting van de bestaande rechten en aanspraken te aanvaarden en per 1 januari 2026 uit te voeren. Als het pensioenfonds de opdracht aanvaardt, dan legt het de verdere uitwerking van de regeling en de financiële opzet (inclusief de risicohouding en het beleggingsbeleid) vast in het implementatieplan. SNPS moet het implementatieplan indienen bij De Nederlandsche Bank (DNB), die vervolgens een periode van ten minste zes maanden heeft om bezwaren daartegen kenbaar te maken, met de mogelijkheid die termijn eenzijdig tweemaal met drie maanden te verlengen. De wettelijke uiterste indieningsdatum van het implementatieplan is 1 juli 2025.

Als onderdeel van het implementatieplan stelt SNPS ook een communicatieplan op, waarin zal worden toegelicht op welke wijze SNPS – in samenspraak met Shell Nederland – alle deelnemers (verder) zal informeren over de wijziging van pensioenregeling, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten wordt omgegaan. Voor dit communicatieplan is de wettelijke uiterste indieningsdatum eveneens 1 juli 2025. Ten aanzien van het communicatieplan is de Autoriteit Financiële Markten (AFM) de verantwoordelijke toezichthouder.

SNPS moet als sluitstuk van het opdrachtaanvaardingsproces ook een opdrachtbevestiging aan Shell Nederland sturen. In die opdrachtbevestiging moet onder meer inzichtelijk worden gemaakt hoe de vormgeving van de regeling aansluit bij de doelstellingen zoals in dit transitieplan opgetekend. SNPS kan de de opdracht pas definitief aanvaarden nadat DNB goedkeuring heeft gegeven op het ingediende implementatieplan.



Om zeker te stellen dat Shell Nederland, de COR en SNPS hetzelfde beeld hebben bij de opdracht en consequenties van onder meer arbeidsvoorwaardelijke keuzes voor deelnemers, verzoekt Shell Nederland SNPS een concept opdrachtbevestiging, dan wel een opdrachtbevestiging onder voorbehoud van goedkeuring van DNB, voor indiening van het implementatieplan bij DNB aan haar te verstrekken en tijdig overleg voor die tijd met Shell Nederland te hebben over eventuele aanpassingen.

### 2.3. Communicatie naar deelnemers

Shell Nederland en de COR hechten er waarde aan dat deelnemers vroegtijdig en goed geïnformeerd zijn over de aanstaande wijzigingen. Daarbij is al in een vroeg stadium opgetrokken met SPN om de communicatie naar actieve deelnemers (huidige werknemers) en inactieve deelnemers (gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden) goed af te stemmen. Er hebben verschillende interacties plaatsgevonden met (groepen van) actieve deelnemers. Meer in het bijzonder zijn fysieke en virtuele informatiebijeenkomsten gehouden voor werknemers in mei/juni 2020 en juni/juli 2023, waarbij werknemers zijn geïnformeerd over het Pensioenakkoord, de Wtp en de belangrijkste keuzes die moeten worden gemaakt. Ook zijn aparte vraag-en-antwoord sessies gehouden om werknemers de gelegenheid te geven om vragen te stellen. Na het finaliseren van het voorstel en het indienen van het instemmingsverzoek zijn er wederom diverse fysieke en virtuele informatiebijeenkomsten gehouden om toelichting te geven over de inhoud en achtergronden van de voorgenomen besluiten.

Er zullen door Shell Nederland en de COR aanvullende informatiesessies worden gepland om ook inactieve deelnemers een toelichting te geven over de inhoud en achtergronden van de besluiten die zijn genomen.

Behalve via deze fysieke en virtuele bijeenkomsten, zijn deelnemers op andere manieren geïnformeerd over (deelaspecten van) de Wtp en de mogelijke gevolgen voor de Shell pensioenregelingen. Zo is een digitale informatiepagina opgezet waar werknemers alle belangrijke informatie die is gedeeld terug kunnen vinden. Deze pagina is later omgezet naar een speciale extern toegankelijke website voor zowel actieve als inactieve deelnemers, die geheel gewijd is aan de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze website bevat alle gedeelde informatie, opnames van de informatiebijeenkomsten en belangrijke achtergrondinformatie, maar ook een overzicht van het proces, de verwachte tijdslijn en een uitgebreid vragen-en-antwoorden document. Communicatie vindt tevens plaats via een daartoe geopend kanaal op het interne communicatieplatform van Shell, Viva Engage (voorheen Yammer), alleen toegankelijk voor actieve deelnemers.

Er is gekozen voor een integrale aanpak voor communicatie van Shell Nederland en SNPS tijdens de fase van besluitvorming, met als doel een eenduidige en effectieve communicatie naar de verschillende groepen van belanghebbenden.

#### Informatie/adviesgesprekken met deelnemers door SNPS

Naast bovengenoemde initiatieven om deelnemers te informeren zullen gedurende het implementatieproces alle deelnemers door SNPS in de gelegenheid worden



## Transitieplan SNPS

gesteld om informatie en toelichting te krijgen op de effecten van deze pensioentransitie op de persoonlijke situatie. Dit zal op verschillende wijzen vorm krijgen. De bedoeling is algemeen begrip en inzicht te verschaffen over de transitie en bij te dragen aan eventuele keuzebegeleiding. Hierover zullen deelnemers later in het proces worden geïnformeerd door SNPS.



### 3. Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid

Shell Nederland en de COR hebben gezamenlijk een aantal algemene uitgangspunten en specifieke doelstellingen geformuleerd die als leidraad hebben gediend voor het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling en de transitie maatregelen. Deze uitgangspunten en doelstellingen zijn veelal kwalitatief van aard. Daar waar de kwalitatieve uitgangspunten en doelstellingen dat toelaten, hebben Shell Nederland en de COR kwantitatieve normen verbonden om de evenwichtigheid te kunnen beoordelen.

De uitgangspunten en doelstellingen laten zich als volgt samenvatten:

- Het doorlopen van een zorgvuldig proces waarbij de belangen van alle deelgroepen worden gewogen en een transitie wordt vormgegeven die in voldoende mate kan voorzien in de diversiteit aan belangen van deze deelgroepen.
- Pensioen moet een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde zijn en blijven, met een goede nabestaandenpensioenregeling en arbeidsongeschiktheidsregeling, en vraagt om blijvende betrokkenheid van Shell Nederland en de COR ten aanzien van de premiehoogtes.
- Het bieden van een toekomstbestendige en goed uitvoerbare pensioenregeling met transitie maatregelen die bijdragen aan een transparant en persoonlijk pensioen met individuele flexibiliteit en, voor zover mogelijk en wenselijk, aansluit bij marktstandaarden en uitgaat van gelijkheid voor alle werknemers van Shell Nederland die pensioen opbouwen bij (een van) de pensioenregelingen van Shell Nederland.
- De pensioenregeling en de transitie maatregelen moeten uitlegbaar zijn, waarbij het creëren van begrip voor gemaakte keuzes, hetgeen bijdraagt aan acceptatie, een belangrijke rol speelt.

Een integrale beoordeling van bovengenoemde uitgangspunten en doelstellingen vindt plaats in combinatie met het in kaart brengen van de transitie-effecten gebaseerd op specifieke kwantitatieve maatstaven, zoals de verwachte pensioenuitkomsten en bruto-profijs berekeningen.

Aan de hand van deze kwantitatieve analyses is gekeken of de doelstellingen met inachtneming van de uitgangspunten zijn behaald. De gedane berekeningen tonen aan dat de voorgestelde transitie zoals neergelegd in dit transitieplan voldoet aan de deze uitgangspunten en doelstellingen, hetgeen vervolgens tot de conclusie leidt dat het geheel van voorgestelde transitie maatregelen evenwichtig is. Dit komt nader aan de orde in hoofdstuk 6 (Transitie-effecten).



## 4. De nieuwe pensioenregelingen

### 4.1. Keuze voor de flexibele pensioenregeling

De huidige SNPS-regelingen (een bruto en een netto regeling) zijn al in de vorm van een beschikbare premieregeling, waarbij een jaarlijks premiepercentage wordt toegezegd.

Voor de nieuwe premieregelingen bij SNPS moet een keuze worden gemaakt voor een flexibele of een solidaire premieregeling. Na zorgvuldig overleg met de COR, heeft Shell Nederland ervoor gekozen de toekomstige pensioenregelingen in te richten als flexibele pensioenregelingen, omdat de kenmerken van een flexibele premieregeling goed passen bij de diversiteit, de zelfstandigheid en het opleidingsniveau van de Shell-werknemers. De huidige SNPS-pensioenregelingen hebben al veel kenmerken van de flexibele premieregeling.

De flexibele premieregeling biedt individuele keuzevrijheid: deelnemers kunnen ervoor kiezen om méér of minder risicovol te beleggen. In de solidaire premieregeling bestaat die keuzevrijheid niet. De rendementen uit de beleggingen komen in de flexibele premieregeling één op één toe aan de individuele deelnemers. Daardoor vindt Shell Nederland de flexibele premieregeling transparanter dan de solidaire premieregeling, waar complexe rekenregels de ontwikkeling van het kapitaal bepalen en het voor deelnemers op voorhand niet duidelijk is op welke wijze de behaalde rendementen aan de individuele pensioenpot worden toegevoegd.

Een verder verschil is dat in de solidaire premieregeling verplicht reserves moeten worden aangehouden in de vorm van de zogenaamde solidariteitsreserve. In de flexibele premieregeling bestaat die verplichting niet. De huidige SNPS-regeling heeft geen risicodelingsreserve en heeft ook geen buffers om die te vullen. Shell Nederland en de COR zien geen doorslaggevende redenen om in de nieuwe pensioenregeling zo'n reserve vorm te geven. Ook bij pensionering is er een belangrijk verschil tussen de flexibele en solidaire premieregeling. In de flexibele premieregeling kan de deelnemer op de pensioendatum kiezen voor een variabele uitkering (bij het pensioenfonds, het zogenoemde 'doorbeleggen') of een vaste uitkering (in te kopen bij een verzekeraar, tenzij door het pensioenfonds zelf een vaste uitkering wordt aangeboden). Die keuzemogelijkheid bestaat in de solidaire premieregeling niet; daar wordt het kapitaal automatisch omgezet in een variabele uitkering bij het fonds.

Al met al zijn Shell Nederland en de COR van mening dat de flexibele premieregeling individueler, transparanter en flexibeler is dan de solidaire premieovereenkomst en daarmee beter aansluit bij de deelnemerspopulatie en de behoeften van verschillende deelgroepen.

### 4.2. Kenmerken nieuwe pensioenregelingen

De nieuwe pensioenregelingen bij SNPS (zowel de bruto als de netto-pensioenregeling) worden flexibele premieregelingen. Net als in de huidige SNPS-pensioenregelingen is er de mogelijkheid zelf te kiezen uit verschillende beleggingsrisicoprofielen tijdens de opbouwfase. Als er geen keuze wordt gemaakt zal een default risicoprofiel gelden dat door het pensioenfonds is bepaald op basis van een risicopreferentieonderzoek. In de uitkeringsfase is er de mogelijkheid om te





kiezen voor een vast pensioen bij een verzekeraar of variabel pensioen bij het pensioenfonds. In geval er geen keuze wordt gemaakt, geldt de default van een variabel pensioen.

Een aantal belangrijke zaken blijft in de nieuwe pensioenregelingen onveranderd ten opzichte van de huidige regelingen. Zowel voor de bruto- als de netto-pensioenregeling geldt dat het ouderdomspensioen levenslang blijft, dat werkgever en werknemer samen pensioenpremie blijven inleggen en dat het pensioenvermogen collectief belegd blijft binnen de aangeboden lifecycles en uitkeringskringen. Ook is deelname aan de bruto-pensioenregeling net als bij de huidige regeling verplicht. De deelname aan de netto-pensioenregeling is en blijft vrijwillig.

Verdere specifieke kenmerken van de nieuwe pensioenregelingen zijn:

- De brutopensioenregeling geldt tot het maximale pensioengevend salaris zoals dat geldt in de huidige SNPS-regeling en de netto-regeling voor het deel boven het maximaal pensioengevend salaris. De netto-regeling kent net als nu een opt out mogelijkheid. Het pensioengevend salaris blijft gelijk aan het pensioengevend salaris in de huidige SNPS-regelingen.
- De hoogte van de pensioenpremie is een belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. In overleg met de COR is deze vastgesteld op een werkgeverspremie van 21% van de pensioengrondslag. Dit is exclusief de kosten voor de risicopremies (ongeveer 5%) voor nabestaandenpensioen bij overlijden in actieve dienst en arbeidsongeschiktheid en de uitvoeringskosten. De kosten van de risicopremies en de administratiekosten voor de actieve deelnemers zullen (net als nu) door Shell Nederland worden betaald<sup>5</sup>.
- De werknemerspremie bedraagt in een standaard situatie 7% van de pensioengrondslag en bestaat uit een verplicht deel van 2% en een vrijwillig deel van 5%. Werknemers hebben de mogelijkheid om deze premie aan te passen binnen de fiscaal maximale premieruimte die beschikbaar is. Op dit moment bedraagt de maximale fiscale premieruimte 30%. Dit betekent dat werknemers minimaal 2% en tot maximaal 9% van de pensioengrondslag kunnen bijdragen.

De COR heeft zich sterk ingezet voor een verhoging van de premie om daarmee de koopkracht van het pensioen te kunnen verbeteren. De voorgestelde vlakke, leeftijdsonafhankelijke, premie is een verbetering van de pensioenregeling ten opzichte van de huidige beschikbare premieregeling. Een verhoogde werkgeverspremie van 21% en een standaard werknemerspremie van 7% zorgt voor een verhoogde totale bijdrage aan het pensioen en draagt bij aan een koopkrachtig pensioen.

- Blijvende betrokkenheid van de COR en Shell Nederland door een regelmatige marktreview en bespreking of de premiehoogtes (werkgevers- en werknemersbijdrage) aanpassing behoeven om te zorgen dat deze het gewenste

---

<sup>5</sup> Dat geldt voor de bruto pensioenregeling; in de netto-pensioenregeling worden de kosten van de risicopremies voor nabestaandenpensioen bij overlijden in actieve dienst en arbeidsongeschiktheid aan de premie die wordt ingelegd onttrokken en niet separaat door de werkgever betaald.



marktniveau hebben, binnen de kaders van de strategie van Shell met betrekking tot primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Er zal een eerste marktreview onder relevante marktpartijen en bespreking daarvan plaatsvinden in 2028 om de positie in de markt te bepalen. Eventuele aanpassingen zullen niet eerder dan in 2037 plaatsvinden. Dit is ook het moment waarop de fiscale premieruimte in beginsel voor het eerst wordt aangepast, als de reële verwachte rendementen op dat moment daar aanleiding toe geven. Dan loopt ook de mogelijkheid af om via de pensioenregeling extra premie te betalen voor de compensatie voor de invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie, hetgeen een betere marktvergelijking van de premiehoogtes mogelijk maakt.

- De voorgestelde nieuwe pensioenregeling kent tevens goede financiële zekerheid ingeval van overlijden in actieve dienst. Ook arbeidsongeschiktheid is goed geregeld. Bij de aanpassingen is gestreefd naar gelijkheid voor alle actieve deelnemers. Voor meer informatie wordt verwezen naar paragraaf 4.3.
- Er worden keuzemogelijkheden geboden onder meer ten aanzien van beleggingen. Voor de definitieve inrichting hiervan is SNPS verantwoordelijk.
- Los van de beleggingskeuzes en de opt-out mogelijkheid van de netto-regeling is er ook een aantal andere keuzes op de pensioendatum mogelijk:
  - Vervroegen van de ingangsdatum van het pensioen (tot 10 jaar voor de AOW-leeftijd van de betreffende deelnemer)
  - Uitstellen van de ingangsdatum (tot 70 jaar)
  - Mogelijkheid van deeltijdpensioen
  - Inkoop AOW-overbrugging in geval van vervroeging van de reglementaire pensioendatum
  - Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering
  - Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen)
  - Eenmalig maximaal 10% afkoop van de opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijk toegestaan) op de feitelijke pensioendatum

Het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling vindt plaats binnen het huidige pensioenfonds SNPS.

In de tabel in Bijlage 4 zijn de belangrijkste details van de nieuwe pensioenregeling opgenomen.<sup>6</sup>

### 4.3. Risicoverzekeringen

#### 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

---

<sup>6</sup> Los van de elementen die in Bijlage 4 zijn beschreven kan er naar aanleiding van aspecten die tijdens de implementatie naar voren komen reden zijn om andere elementen die op dit moment onderdeel zijn van de bestaande pensioenregelingen aan te passen (bijvoorbeeld met betrekking tot de netto pensioenregeling). De wijze waarop deze aanpassingen geïmplementeerd zullen worden in het pensioenreglement zullen tijdig tussen Shell Nederland en het pensioenfonds worden besproken en indien nodig worden afgestemd met de COR.



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. Dat is anders dan momenteel het geval is. Op dit moment is er ook sprake van een risicoverzekering voor overlijden in actieve dienst maar is de hoogte van het partnerpensioen ook afhankelijk van het aantal (te bereiken) dienstjaren bij Shell.

De nieuwe 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 actieve medewerker in dienst is bij Shell Nederland en actieve deelnemer is in de SNPS pensioenregeling en werkt ook door in het wezenpensioen. Zodra de werknemer uit dienst treedt, valt deze in beginsel niet langer meer onder de dekking van deze risicoverzekering. Er geldt wel een uitlooperperiode van 3 maanden. Het uitgangspunt is dat de voormalige werknemer 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 voormalige werknemer desalniettemin toch de risicoverzekering wil voortzetten (na de uitlooperperiode van 3 maanden), bijvoorbeeld omdat er nog geen zicht is op een nieuwe baan, dan kan ervoor worden gekozen de dekking op vrijwillige basis te laten doorlopen. De premie hiervoor zal worden betaald uit de eigen pensioenpot van de deelnemer.

Daarnaast zal het tijdelijk partnerpensioen (dat wordt betaald tot het moment dat de partner de 68-jarige leeftijd bereikt) via een risicoverzekering gedekt worden op basis van een vast bedrag.

De belangrijkste elementen van deze risicoverzekering zijn als volgt:

- Doorlopend partnerpensioen: 35% van het pensioengevend salaris tot het maximaal 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%).

### Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid omvat zowel het arbeidsongeschiktheidspensioen tot aan de pensioendatum als de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw voor het ouderdompensioen en het nabestaandenpensioen. In de nieuwe pensioenregeling is het arbeidsongeschiktheidspensioen niet langer onderdeel van de pensioenregeling. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt rechtstreeks via de werkgever vormgegeven, als aanvulling op het bestaande ziekte- en re-integratiebeleid. Voor wat betreft de premievrije voortzetting van de



## Transitieplan SNPS

pensioenopbouw geldt dat deze, net als nu, wel binnen de pensioenregeling plaatsvindt.

De dekking van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt aangepast en is getrapd. Daarbij zal het arbeidsongeschiktheidspensioen 90% over de pensioengrondslag tot aan de WIA inkomensgrens (2024: EUR 71.628) en 70% over het deel daarboven bedragen. Voor huidige SNPS deelnemers betekent dit een verbetering van de huidige dekking.

De 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.



## 5. De transitie voor de bestaande deelnemers

### 5.1. Inleiding

Ondanks dat SNPS op dit moment al een beschikbare premiereregeling is, zal ook moeten worden gekeken naar de transitie voor bestaande deelnemers. Een belangrijk onderdeel van de wetgeving rond de transitie naar het nieuwe stelsel is hoe wordt omgegaan met de bestaande pensioenrechten en -aanspraken. Ook zal voor de huidige actieve deelnemers in SNPS moeten worden beoordeeld of gebruik zal worden gemaakt van de eerbiedigende werking (zie paragraaf 5.2).

### 5.2. Actieve deelnemers

Op dit moment kennen de huidige SNPS-pensioenregelingen een progressieve, leeftijdsafhankelijke, premie. De overgang naar een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie heeft gevolgen voor de actieve deelnemers in SNPS. Deze omzetting heeft gevolgen voor de verwachte pensioenopbouw van huidige (actieve) deelnemers. Om ook voor deze pensioenregelingen een evenwichtige transitie te waarborgen, is een overgangsmaatregel getroffen in de Wtp. Deze maatregel houdt in dat voor bestaande werknemers de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffel mag worden voortgezet (de zogenaamde eerbiedigende werking). De vlakke premie geldt dan uitsluitend voor nieuwe werknemers.

Shell Nederland en de COR vinden gelijkheid voor alle werknemers van Shell Nederland die in de toekomst pensioen opbouwen bij (een van) de pensioenregelingen van Shell Nederland, een belangrijke doelstelling. Om die reden hebben Shell Nederland en de COR afgesproken om de nieuwe vlakke premie ook toe te passen voor alle werknemers die op het moment van de transitie al actieve deelnemer in de pensioenregelingen van SNPS zijn. Dit geldt zowel voor de bruto als voor de netto SNPS pensioenregeling. Dit betekent dat geen gebruik zal worden gemaakt van de eerbiedigende werking.

Het omzetten naar een vlakke premie heeft gevolgen voor huidige actieve deelnemers. Deze gevolgen en de wijze waarop daarmee wordt omgegaan komen hierna aan de orde en zijn afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Als sprake is van nadelige gevolgen voor een deelnemer als gevolg van de overgang naar een vlakke premie, dan wordt dat nadeel via het salaris gecompenseerd. Een uitzondering hierop vormen wellicht de deelnemers die reeds arbeidsongeschikt zijn. De premievrijstelling voor de voortzetting van de opbouw van ouderdomspensioen is verzekerd bij een verzekeraar die de vergoeding van de stijgende premies zal voortzetten. Het verdient dan ook de voorkeur de pensioenregeling van de arbeidsongeschikten op dit punt ongewijzigd voort te zetten. Daarover zal nog verdere afstemming met SNPS plaatsvinden.

In Bijlage 5 zijn de compensatiepercentages opgenomen zoals die voor de bruto en de netto regeling zijn vastgesteld. De doelstelling is dat geen enkel cohort in de mediaan nadeel ondervindt van de overgang naar de flexibele premiereregeling met de vlakke premie. Deze percentages zijn vastgesteld op basis van de gehanteerde veronderstellingen en zullen niet worden aangepast aan wijzigende omstandigheden tussen het moment van vaststellen van dit transitieplan en de daadwerkelijke transitie naar het nieuwe stelsel op 1 januari 2026.



In aanvulling op de compensatie als gevolg van de overgang naar de vlakke premie, wordt een extra aanvulling in de bruto pensioenregeling toegekend aan huidige actieve deelnemers ten behoeve van toekomstige evenwichtigheid. Deze aanvulling wordt eveneens via het salaris betaald. Daarmee worden deze deelnemers in een vergelijkbare positie gebracht met nieuwe deelnemers in de nieuwe pensioenregeling. Door deze aanvulling is de wijziging van de regeling voor alle actieve deelnemers te beschouwen als een vooruitgang.

### 5.3. Transitie bestaande pensioenrechten en -aanspraken: invaren

Uit de WTP-wetsystematiek kan worden afgeleid dat als bestaande actieve deelnemers in een beschikbare premiereregeling overgaan op een leeftijdsonafhankelijke premie, de Wtp-voorschriften - inclusief die met betrekking tot invaren – ook van toepassing zijn. Omdat geen gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking en ook voor huidige actieve deelnemers een vlakke premie zal gelden voor de toekomstige pensioenopbouw, is het uitgangspunt dat de bestaande pensioenrechten en -aanspraken in SNPS formeel moeten worden omgezet ('ingevaren') naar de nieuwe flexibele premiereregeling.

Omdat bij SNPS zowel in de opbouw- als de uitkeringsfase in de Wtp-transitie geen sprake is van herverdeling van aan de deelnemer toebehorende pensioenkapitalen, is er echter geen noodzaak om een berekeningssystematiek toe te passen om in te varen. De pensioenkapitalen worden als het ware één-op-één overgezet.<sup>7</sup>

Formeel is weliswaar sprake van een wijziging van de huidige beschikbare premiereregeling in een flexibele premiereregeling, maar omdat de regeling binnen SNPS reeds nu een beschikbare premiereregeling is, is er in principe geen verandering voor de reeds opgebouwde aanspraken en lopende uitkeringen. Omdat er in principe geen verandering is voor deelnemers, zal invaren ook niet onevenredig ongunstig zijn voor (groepen van) deelnemers of de werkgever.

Een uitzondering hierop vormen wellicht de bestaande risicoverzekeringssuitkeringen aan nabestaanden (als gevolg van overlijden van de deelnemer in actieve dienst) of bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Indien dat juridisch mogelijk is, administratief en verzekeringstechnisch uitvoerbaar is en voor de deelnemers niet leidt tot een verslechtering van hun pensioen, hebben Shell Nederland en de COR de voorkeur om de reeds bestaande ingegane nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen om te zetten naar variabele uitkeringen. Daarover zal nog verdere afstemming met SNPS plaatsvinden. Uiteindelijk is het aan SNPS om te bepalen wat hierin de beste aanpak is.

### 5.4. Keuzemogelijkheden beleggingen

Het aanbieden van keuzemogelijkheden ten aanzien van beleggingen draagt bij aan de doelstellingen die Shell Nederland en de COR hebben geformuleerd. Het is aan

---

<sup>7</sup> Dit komt overeen met het antwoord van de regering tijdens de parlementaire behandeling van de Wtp dat het opgebouwde kapitaal bij bestaande beschikbare premiereregelingen één-op-één kan worden overgezet naar de nieuwe premieovereenkomst en hiervoor geen omrekenmethode nodig is (Tweede Kamer, 36 067, nr. 9, p. 12).



SNPS om het uiteindelijke beleggingsbeleid en de keuzemogelijkheden vast te stellen, mede op basis van een risicopreferentieonderzoek en afwegingen ten aanzien van de uitvoerbaarheid. Ook de door Shell Nederland en de COR geformuleerde doelstellingen zijn daarbij relevant.

Shell Nederland en de COR vinden het belangrijk dat er keuzemogelijkheden worden geboden voor deelnemers, ten aanzien van de beleggingen, zodat tegemoetgekomen kan worden aan de diverse voorkeuren van deelgroepen ten aanzien van de transitie. Naast het geven van flexibiliteit, maakt het bieden van keuzemogelijkheden het pensioen persoonlijker.

Verzocht wordt om voor de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gewezen partners tenminste drie keuzemogelijkheden aan lifecycles aan te bieden; een offensief, neutraal en defensief beleggingsbeleid (conform een lifecycle gedachte zoals ook de huidige SNPS-pensioenregelingen deze kent).

### 5.5. Transitierisico

In paragraaf 5.3 is aangegeven dat de transitie voor SNPS slechts beperkt effect heeft. Het transitierisico uit hoofde van deze transitie wordt daardoor ook aanzienlijk beperkt. Afgezien van uitvoeringstechnische aspecten bestaat het voornaamste risico erin dat het huidige eigen vermogen ontoereikend blijkt voor de vereiste balanscomponenten die in de flexibele regeling gevormd moeten worden. Indien dat het geval mocht blijken te zijn, dan zullen Shell Nederland en SNPS in overleg treden, waarbij de op dat moment geldende uitvoeringsovereenkomst tussen Shell Nederland B.V. en SNPS leidend zal zijn.



## 6. Transitie-effecten

### 6.1. Algemeen

De beoordeling van de transitie vindt plaats aan de hand van de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten die in hoofdstuk 3 zijn beschreven. Daarbij hebben Shell Nederland en de COR gekeken naar verschillende kwantitatieve maatstaven die hieronder verder worden toegelicht:

- de pensioenverwachtingen als gevolg van de overgang naar de gewijzigde pensioenregeling in verschillende scenario's; en
- de brutoprofijt-effecten.

Shell Nederland en de COR beschouwen met name de pensioenverwachtingen in verschillende scenario's als een belangrijke maatstaf, maar daarnaast worden ook de brutoprofijt-effecten beoordeeld. Beide kwantitatieve maatstaven zijn ook wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan.

In deze paragraaf worden de maatstaven toegelicht, waarna in paragraaf 6.2 wordt ingegaan op de belangrijkste effecten. In Bijlage 6 worden die effecten in meer detail getoond en toegelicht.

#### Pensioenverwachtingen

Bij de pensioenverwachtingen worden de uitkomsten van bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst vergeleken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst. Conform de regelgeving wordt hierbij uitgegaan van het huidige beleggingsbeleid van SNPS. Verondersteld is tevens dat de compensatie en/of de extra aanvulling voor actieve deelnemers geheel als pensioenpremie worden aangewend. In werkelijkheid worden ze toegekend als salaris, waarbij de werknemer ervoor kan kiezen de compensatie en/of de extra aanvulling geheel of gedeeltelijk als werknemerspremie in te leggen in de pensioenregeling, rekening houdend met het fiscale maximum aan de netto premie van 30% van de pensioengrondslag.

Het toekomstige pensioen is in deze pensioenverwachting weergegeven op basis van drie scenario's: een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario. Daarbij wordt gekeken naar de hoogte van het pensioen op de pensioendatum. Omdat de (variabele) uitkeringsfase in beginsel identiek wordt vormgegeven aan wat momenteel het geval is, hebben ontwikkelingen na de pensioendatum geen effect op de vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling.

#### Brutoprofijteffecten

Bij de brutoprofijteffecten wordt per geboortecohort het brutoprofijt van de huidige SNPS-regeling vergeleken met het brutoprofijt in de nieuwe pensioenregeling. In de context van de Wtp wordt onder bruto profijt de contante waarde van de toekomstige premie-inleg verstaan. Daarbij wordt alleen gekeken naar toekomstige premies, onder de veronderstelling dat de kapitalen ongewijzigd blijven op het





invaarmoment. Hoewel de compensatie en de extra aanvulling in de brutopensioenregeling worden toegekend als verhoging van het salaris (uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag) en daarom niet geheel als pensioenpremie zijn te beschouwen, en zelfs ten dele het fiscale maximum aan de spaarpremie (van 30%) te boven gaan, zijn ze omwille van de beoordeling van de evenwichtigheid wel als zodanig beschouwd.

Net als de pensioenverwachtingen zijn de transitie-effecten in termen van bruto profijt per leeftijdscohort en in hele geboortejaren berekend. Omdat bruto profijt betrekking heeft op toekomstige premies treden deze effecten alleen op voor actieve deelnemers.

Met de transitie worden voor alle cohorten gelijke of verbeterde pensioenverwachtingen en brutoprofijt gerealiseerd.

### 6.2. Toelichting op transitie-effecten

De resultaten wijzen uit dat de verwachte pensioenuitkomsten voor jongere werknemers (tot leeftijd 30 jaar) zonder compensatie en/of de extra aanvulling al een verbetering opleveren ten opzichte van de huidige regeling. Voor werknemers vanaf ongeveer 40 jaar oud is dat niet meer het geval: de vlakke premie levert voor werknemers vanaf deze leeftijd een verslechtering op ten opzichte van de huidige premiestaffel. Inclusief de compensatie zijn de verwachte pensioenuitkomsten voor alle leeftijden ten minste gelijk: de achteruitgang vanwege de overgang naar een vlakke premie is daarmee naar verwachting gecompenseerd. Met de extra aanvulling wordt het pensioen van de huidige deelnemers verder verbeterd.

Voor een gedetailleerde uitwerking van de transitie-effecten wordt verwezen naar Bijlage 6 en 7.



## 7. Beoordeling van evenwichtigheid

Shell Nederland en de COR hebben de in dit transitieplan beschreven transitie aan de hand van de door hen geformuleerde doelstellingen beoordeeld op evenwichtigheid.

In deze beoordeling is gekeken naar de totale transitie voor alle deelnemers, waarbij de geformuleerde doelstellingen daar waar mogelijk zijn getoetst op de kwantitatieve maatstaven (pensioenverwachting en brutoprofijteffecten).

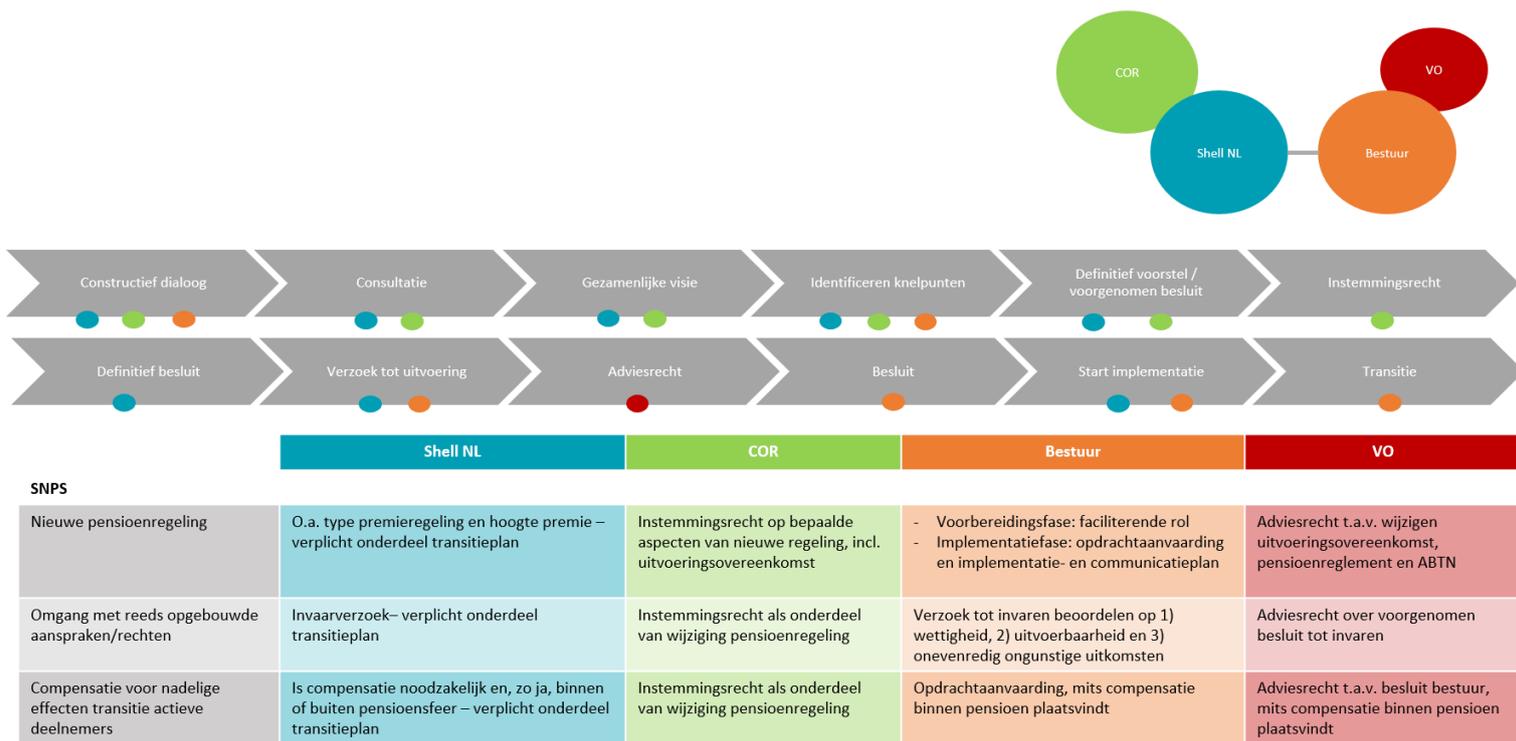
De verwachte pensioenuitkomsten zijn geanalyseerd, en ook de neerwaartse risico's bij slechtere of zeer slechte economische omstandigheden en het opwaartse potentieel bij goede of zeer goede economische omstandigheden.

Door de specifieke doelstellingen voor de transitie en de omwille van het realiseren daarvan getroffen maatregelen, waaronder het realiseren van een verbeterde pensioenregeling (zowel de bruto- als de netto-pensioenregeling) en het opnemen van compensatie voor de huidige actieve deelnemers vanwege de overgang naar een vlakke premie en een extra aanvulling voor deze deelnemers in de bruto regeling om ze een vergelijkbare positie te brengen als nieuwe deelnemers (extra evenwichtigheidstoeslag in de bruto-pensioenregeling), wordt aangestuurd op een algehele evenwichtige transitie die leidt tot een beter pensioen voor alle deelnemers.

Naar het oordeel van Shell Nederland en de COR wordt daarmee in dit transitieplan een evenwichtige transitie voorgesteld.



## Bijlage 1 – Rollen en verantwoordelijkheden





**Bijlage 2** - Instemmingsverzoek, de reactie van de COR en het definitieve besluit van de bestuurder



Instemmingsverzoek  
WTP.pdf



instemming COR  
Wtp.pdf



Addendum op  
instemmingsverzoek



Instemming COR  
inzake Addendum.pdf



Besluit Shell Nederland  
1 juli 2024.pdf



### Bijlage 3 - Overzicht van de belangrijkste overleggen met de COR en het bestuur SNPS, 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 het bestuur van SNPS

30/3/2023	All stakeholders Kick off WTP
22/6/2023	Overleg SNPS
28/2/2024	Overleg SNPS

**Bijlage 4** - Kenmerken nieuwe pensioenregelingen

<b>ALGEMEEN</b>	
<b>Naam</b>	<b>Bruto pensioenregeling Shell Nederland</b>
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.
<b>DEFINITIES</b>	
Pensioengevend salaris	Het pensioenbasissalaris vermeerderd met eventuele pensionabele toeslagen.
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	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)
<b>PREMIE-INLEG</b>	
Vaste premiehoogte en keuze werknemer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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)</li> </ul>



<b>KEUZEMOGELIJKHEDEN</b>	
Beleggingskeuzes	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"> <li>▪ Vaste/variabele uitkering (default)</li> <li>▪ Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW)</li> <li>▪ Uitstellen van ingangsdatum (tot 70)</li> <li>▪ Deeltijd pensioen</li> <li>▪ Inkoop AOW-overbrugging</li> <li>▪ Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering</li> <li>▪ Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen)</li> <li>▪ Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijk toegestaan)</li> </ul>
<b>RISICOVERZEKERINGEN</b>	
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"> <li>▪ Voor huidige SNPS deelnemers geldt een dekking van 35 % van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van de franchise)</li> <li>▪ 'Onbepaalde partner' principe</li> </ul>
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden in actieve dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maximaal fiscaal toegestane ANW-hiaat (2024: EUR 19.080). Dit bedrag is een tijdelijke aanvulling op het doorlopende partnerpensioen</li> <li>▪ 'Onbepaalde partner' principe</li> <li>▪ Eindleeftijd: tot 68-jarige leeftijd van partner</li> </ul>
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8% van het pensioengevend salaris tot het maximum (zonder aftrek van franchise)</li> <li>▪ Alleen dekking gedurende actieve dienst (in lijn met huidige SNPS-regeling)</li> <li>▪ Eindleeftijd: 25 jaar</li> <li>▪ Dubbele dekking bij volle wees</li> </ul>
(Vrijwillige) voortzetting partnerpensioen-na einde deelname	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Automatische voortzetting: 3 maanden</li> <li>▪ Opt-in mogelijkheid voor vervolgedekking tot pensioneren met een jaarlijkse opt out mogelijkheid voor deelnemer.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekostiging tijdens vrijwillige voortzetting door deelnemer uit pensioenkapitaal.</li> </ul>
Arbeidsongeschiktheids-pensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt buiten de pensioenregeling gebracht en vanuit de werkgever aangeboden middels een nog nader te bepalen verzekeraar</li> <li>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.</li> <li>De kosten zullen door de werkgever worden gedragen.</li> </ul>
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderdeel van de pensioenregeling.</li> <li>Kosten worden gedragen voor de werkgever.</li> </ul>
<b>OVERIG</b>	
Spreadingsperiode uitkeringsfase	Vijf jaar (tenzij door Bestuur anders voorgesteld)

<b>ALGEMEEN</b>	
<b>Naam</b>	<b>Netto pensioenregeling Shell Nederland</b>
Soort regeling	Flexibele premieregeling
Uitvoerder	Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS)
Ingangsdatum	1 januari 2026
<b>DEFINITIES</b>	
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"> <li>Voor SNPS-deelnemers is deze grens EUR 121.951 (niveau2024)*</li> <li>Voor SSPF deelnemers is deze grens EUR 123.886 (niveau 2024)*</li> </ul> <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>





Pensioenrichtleeftijd	68 (pensioenleeftijd uiteindelijk door deelnemer zelf te kiezen)
<b>PREMIE-INLEG</b>	
Werkgeversbijdrage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bijdrage van 21 %* over de Pensioengrondslag die wordt gestort in het brutosalaris</li> </ul> <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.
<b>KEUZEMOGELIJKHEDEN</b>	
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"> <li>Premie van deelnemer wordt belegd in één van de lifecycles (neutraal, offensief of defensief) nader in te vullen door bestuur van het fonds.</li> </ul>
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"> <li>Vaste / variabele uitkering (default)</li> <li>Vervroegen van ingangsdatum (tot 10 jaar voor AOW)</li> <li>Uitstellen van ingangsdatum (tot 70)</li> <li>Deeltijd pensioen</li> <li>Inkoop AOW-overbrugging</li> <li>Gelijkblijvende (default)/stijgende/dalende variabele uitkering</li> <li>Keuze voor geen partnerpensioen (uitruil partnerpensioen)</li> <li>Eenmalig maximaal 10% afkoop opgebouwde pensioenaanspraken (mits wettelijke toegestaan)</li> </ul>
<b>RISICOVERZEKERINGEN</b>	
Doorlopend partnerpensioen*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor huidige en nieuwe deelnemers geldt een dekking op nettobasis van 17,5 %</li> <li>'Bepaalde partner' principe</li> <li>Kosten worden onttrokken aan de premie die wordt ingelegd.</li> </ul>
*Bij overlijden na pensionering geldt de	



## Transitieplan SNPS

gemaakte keuze op het moment van pensionering. Dit is geen risicoverzekering.	
(Vrijwillige) voortzetting partnerpensioen-na einde deelname	Automatische voortzetting: 3 maanden Opt-in mogelijkheid voor vervolgdekking tot pensioneren met een jaarlijkse opt out mogelijkheid voor deelnemer. Bekostiging tijdens vrijwillige voortzetting door deelnemer uit pensioenkapitaal.
Wezenpensioen	Niet van toepassing
Arbeidsongeschiktheids-Pensioen	Niet van toepassing
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Onderdeel van de pensioenregeling.</li><li>▪ Kosten worden onttrokken aan de premie die wordt ingelegd.</li></ul>

### OVERIG

Spreidingsperiode uitkeringsfase	Vijf jaar (tenzij door Bestuur anders voorgesteld)
----------------------------------	--

**Bijlage 5 - Compensatie en extra aanvulling**

<b>Compensatiepercentages (over de pensioengrondslag)</b>						
geldig bij transitiedatum 1-1-2026						
Deelnemer geboortejaar	Bruto regeling			Netto regeling		
	Compensatie	Extra aanvulling	Totaal	Compensatie netto	Compensatie gebruteerd	
1996	0,06%	0,88%	0,94%	0,00%	0,00%	
1995	0,33%	0,90%	1,23%	0,00%	0,00%	
1994	0,61%	0,93%	1,53%	0,00%	0,00%	
1993	0,90%	0,95%	1,85%	0,00%	0,00%	
1992	1,16%	0,98%	2,14%	0,00%	0,00%	
1991	1,43%	1,00%	2,43%	0,00%	0,00%	
1990	1,72%	1,02%	2,74%	0,00%	0,00%	
1989	2,02%	1,04%	3,06%	0,00%	0,00%	
1988	2,35%	1,06%	3,41%	0,00%	0,00%	
1987	2,62%	1,08%	3,70%	0,00%	0,00%	
1986	2,92%	1,10%	4,02%	0,00%	0,00%	
1985	3,23%	1,12%	4,35%	0,12%	0,25%	
1984	3,57%	1,14%	4,71%	0,26%	0,52%	
1983	3,94%	1,16%	5,10%	0,41%	0,81%	
1982	4,23%	1,18%	5,41%	0,57%	1,12%	
1981	4,55%	1,20%	5,75%	0,74%	1,46%	
1980	4,90%	1,26%	6,16%	0,87%	1,73%	
1979	5,28%	1,32%	6,60%	1,02%	2,02%	
1978	5,70%	1,38%	7,08%	1,18%	2,34%	
1977	6,01%	1,44%	7,45%	1,36%	2,69%	
1976	6,36%	1,50%	7,86%	1,56%	3,08%	
1975	6,74%	1,60%	8,34%	1,69%	3,35%	
1974	7,18%	1,70%	8,88%	1,84%	3,65%	
1973	7,67%	1,80%	9,47%	2,01%	3,98%	
1972	7,99%	1,90%	9,89%	2,21%	4,37%	
1971	8,35%	2,00%	10,35%	2,43%	4,81%	
1970	8,78%	2,20%	10,98%	2,56%	5,06%	
1969	9,29%	2,40%	11,69%	2,71%	5,36%	
1968	9,90%	2,60%	12,50%	2,89%	5,72%	
1967	10,19%	2,80%	12,99%	3,11%	6,16%	
1966	10,55%	3,00%	13,55%	3,39%	6,71%	
1965	11,01%	3,90%	14,91%	3,48%	6,88%	
1964	11,63%	4,80%	16,43%	3,59%	7,11%	
1963	12,50%	5,70%	18,20%	3,75%	7,43%	
1962	12,50%	6,60%	19,10%	3,99%	7,90%	
1961	12,50%	7,50%	20,00%	4,39%	8,69%	
1960	12,50%	13,53%	26,03%	4,39%	8,69%	
1959	12,50%	22,00%	34,50%	4,39%	8,69%	



## **Bijlage 6** - Detailuitwerking

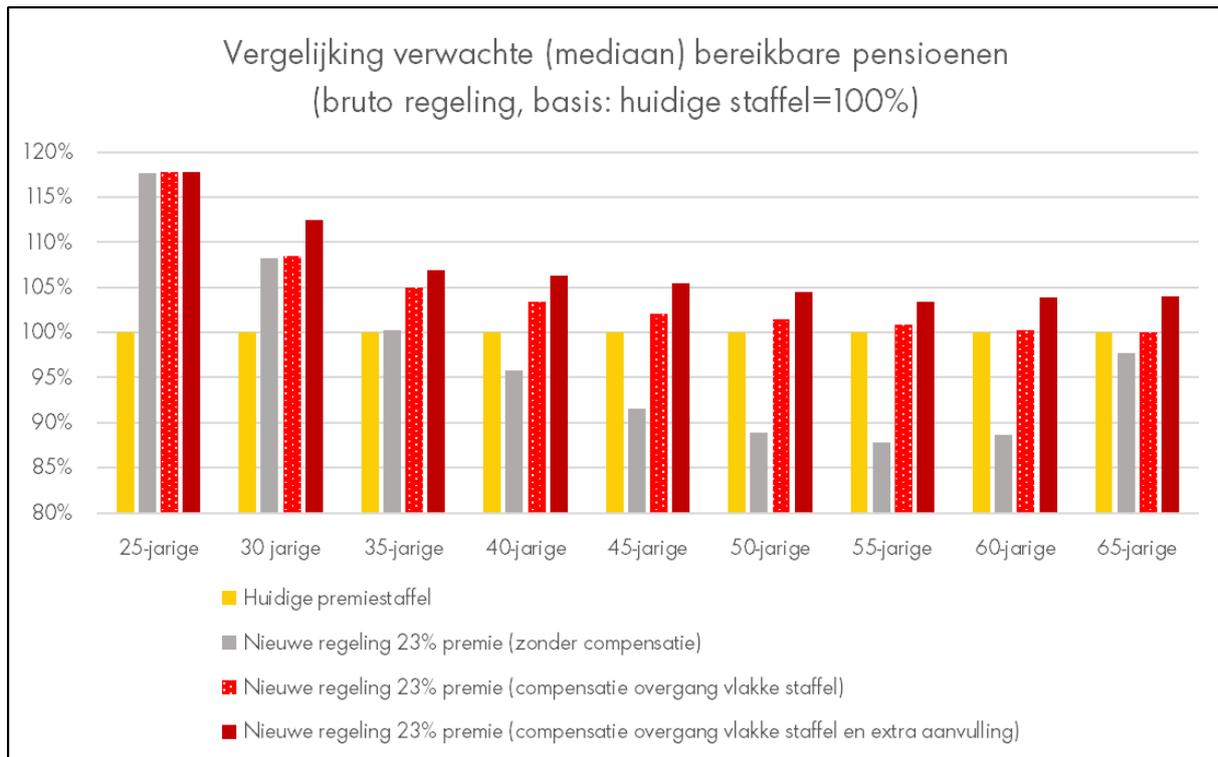
### Gehanteerde veronderstellingen

De veronderstellingen die in de berekeningen zijn gehanteerd zijn weergegeven in een uitgebreid uitgangspuntendocument dat als Bijlage 8 bij dit transitieplan is opgenomen.

In de berekeningen is gebruik gemaakt van de voorgeschreven scenariosets zoals DNB deze op kwartaalbasis publiceert, en wel die per 30 september 2023.

Het beleggingsbeleid dat voor de huidige regeling wordt verondersteld is het huidige beleggingsbeleid van SNPS. Voor de nieuwe regeling wordt eveneens uitgegaan van dat beleggingsbeleid.

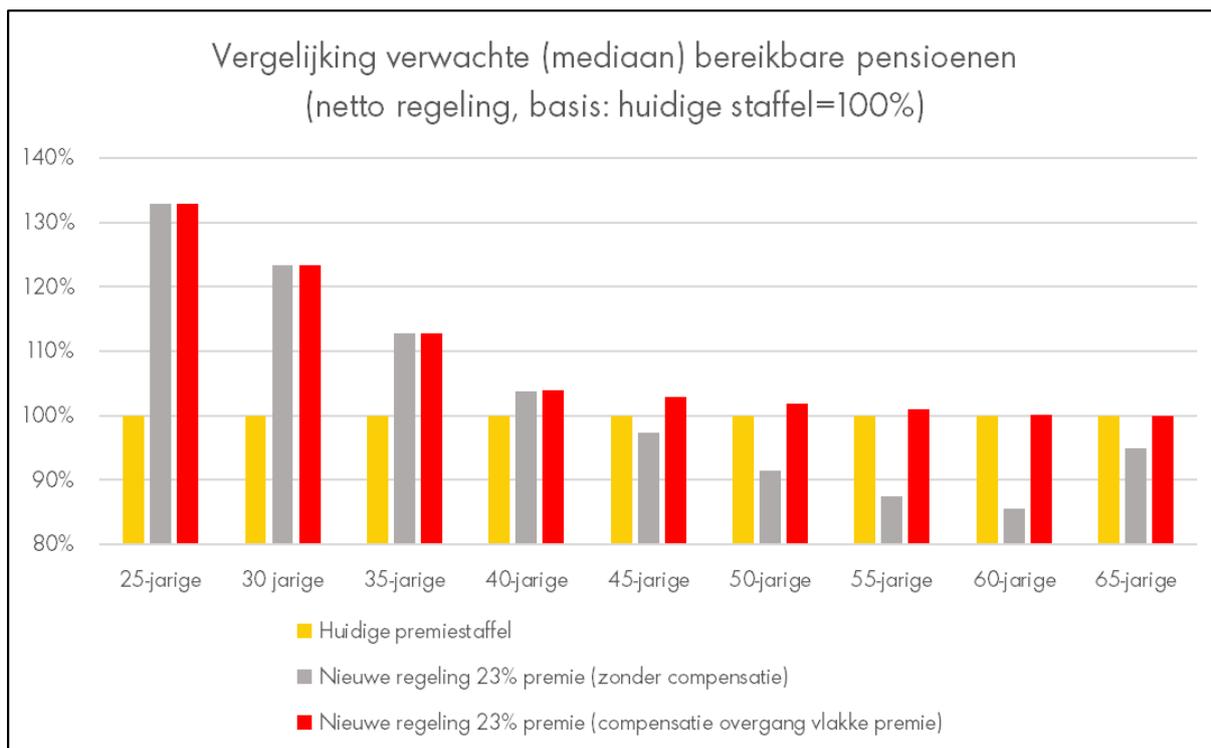
## Effecten in termen van verwachte pensioenuitkomsten



Deze grafiek toont voor de bruto regeling per leeftijdscohort de verwachte pensioenuitkomsten in de huidige regeling met leeftijdsafhankelijke premie (de gele balk), de nieuwe regeling met vlakke premie van 23%<sup>8</sup> (de grijze balk), de nieuwe regeling met de reguliere compensatie (de rode balk), en de nieuwe regeling met naast de reguliere ook de extra aanvulling (de bruine balk). De uitkomsten zijn telkens uitgedrukt als percentage van de uitkomsten in de huidige regeling. Een percentage van 118%, zoals voor de grijze, rode en paarse balk bij een leeftijd van 25 jaar, representeert dus een verwachte vooruitgang van de pensioenuitkomst met 18% ten opzichte van de huidige regeling op basis van een dienstverband tot de pensioenleeftijd.

Verondersteld is in deze uitkomsten dat de compensatie en de extra aanvulling als pensioenpremie worden beschouwd. In werkelijkheid worden ze toegekend als salaris, waarbij de werknemer ervoor kan kiezen deze geheel of gedeeltelijk als werknemerspremie in te leggen in de pensioenregeling, rekening houdend met het fiscale maximum aan de premie van 30% van de pensioengrondslag. Door dat fiscale maximum geldt voor leeftijden boven de circa 48 jaar, dat niet de gehele compensatie daadwerkelijk in de pensioenregeling kan worden ingelegd (namelijk wanneer de compensatie en extra aanvulling uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag groter wordt dan 7%).

<sup>8</sup> In deze berekening is voor vergelijkingsdoeleinden uitgegaan van de deelnemerspremie van 2% zoals die geldt in de tot 1 januari 2026 van toepassing zijnde SNPS-regeling.



In deze grafiek worden soortgelijke uitkomsten als hierboven gepresenteerd voor de bruto regeling weergegeven voor de netto regeling. De reguliere compensatie is zodanig dat voor alle leeftijden de verwachte pensioenuitkomsten ten minste gelijk zijn aan die in de huidige regeling. Van een extra aanvulling is in de netto regeling geen sprake. De beschikbaar gestelde spaarpremie in de netto regeling is gelijk aan de spaarpremie in de bruto regeling namelijk 23%. In de netto regeling betaalt de deelnemer vervolgens eerst belasting over deze premie. Netto kan er dan nog 11,7% worden gespaard. De deelnemer is dan geen belasting meer verschuldigd over de pensioenuitkering.

In de onderstaande tabellen zijn de pensioenuitkomsten voor diverse maatmensen in eurobedragen getoond. Dat gebeurt niet alleen (zoals in de eerdere grafieken) voor de mediaan, maar ook voor het 5<sup>e</sup> en het 95<sup>e</sup> percentiel. De mediane uitkomst is de middelste uitkomst van alle doorgerekende scenario's: de helft van de uitkomsten is slechter, de andere helft is beter dan de mediane uitkomst. Het 5<sup>e</sup> percentiel is de uitkomst waarvoor geldt dat 5% van alle doorgerekende scenario's lager uitkomt en 95% hoger dan dit scenario.

De uitkomsten worden achtereenvolgens getoond voor de bruto en voor de netto regeling.



## Transitieplan SNPS

Maatmens berekeningen bruto SNPS regeling: bereikbare pensioenen op de pensioendatum (UPO-bedragen)							
	Huidig	23% premie	Wijziging tov huidige staffel	23% premie plus compensatie	Wijziging tov huidige staffel	23% premie plus compensatie plus extra aanvulling	Wijziging tov huidige staffel
<b>25-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 16.422	€ 16.851	2,6%	€ 16.851	2,6%	€ 16.851	2,6%
Mediaan (50% VaR)	€ 31.799	€ 37.429	17,7%	€ 37.436	17,7%	€ 37.437	17,7%
Goed weer (95% VaR)	€ 68.121	€ 90.924	33,5%	€ 90.917	33,5%	€ 90.913	33,5%
<b>30-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 19.817	€ 19.334	-2,4%	€ 19.389	-2,4%	€ 20.131	1,6%
Mediaan (50% VaR)	€ 39.562	€ 42.805	8,2%	€ 42.915	8,5%	€ 44.463	12,4%
Goed weer (95% VaR)	€ 84.591	€ 99.745	17,9%	€ 100.006	18,2%	€ 103.412	22,2%
<b>35-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 27.620	€ 25.412	-8,0%	€ 26.803	-3,0%	€ 27.322	-1,1%
Mediaan (50% VaR)	€ 54.121	€ 54.278	0,3%	€ 56.821	5,0%	€ 57.842	6,9%
Goed weer (95% VaR)	€ 113.623	€ 121.491	6,9%	€ 126.407	11,3%	€ 128.480	13,1%
<b>40-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 29.639	€ 26.394	-10,9%	€ 28.756	-3,0%	€ 29.702	0,2%
Mediaan (50% VaR)	€ 57.085	€ 54.644	-4,3%	€ 59.020	3,4%	€ 60.679	6,3%
Goed weer (95% VaR)	€ 114.279	€ 114.190	-0,1%	€ 122.195	6,9%	€ 125.045	9,4%
<b>45-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 28.003	€ 24.343	-13,1%	€ 27.501	-13,1%	€ 28.630	2,2%
Mediaan (50% VaR)	€ 52.186	€ 47.753	-8,5%	€ 53.258	2,1%	€ 55.002	5,4%
Goed weer (95% VaR)	€ 94.275	€ 90.319	-4,2%	€ 99.041	5,1%	€ 101.708	7,9%
<b>50-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 27.188	€ 23.157	-14,8%	€ 26.902	-1,0%	€ 27.891	2,6%
Mediaan (50% VaR)	€ 46.515	€ 41.370	-11,1%	€ 47.173	1,4%	€ 48.618	4,5%
Goed weer (95% VaR)	€ 77.692	€ 71.179	-8,4%	€ 79.623	2,5%	€ 81.948	5,5%
<b>55-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 26.327	€ 22.390	-15,0%	€ 26.193	-0,5%	€ 26.990	2,5%
Mediaan (50% VaR)	€ 41.451	€ 36.375	-12,2%	€ 41.804	0,9%	€ 42.858	3,4%
Goed weer (95% VaR)	€ 61.316	€ 54.993	-10,3%	€ 62.138	1,3%	€ 63.553	3,6%
<b>60-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 25.731	€ 22.285	-13,4%	€ 25.658	-0,3%	€ 26.793	4,1%
Mediaan (50% VaR)	€ 35.756	€ 31.708	-11,3%	€ 35.841	0,2%	€ 37.157	3,9%
Goed weer (95% VaR)	€ 47.451	€ 42.692	-10,0%	€ 47.597	0,3%	€ 49.205	3,7%
<b>65-jarige</b>							
Slecht weer (5% VaR)	€ 21.881	€ 21.376	-2,3%	€ 21.881	0,0%	€ 22.780	4,1%
Mediaan (50% VaR)	€ 24.225	€ 23.678	-2,3%	€ 24.225	0,0%	€ 25.199	4,0%
Goed weer (95% VaR)	€ 25.795	€ 25.215	-2,2%	€ 25.795	0,0%	€ 26.849	4,1%



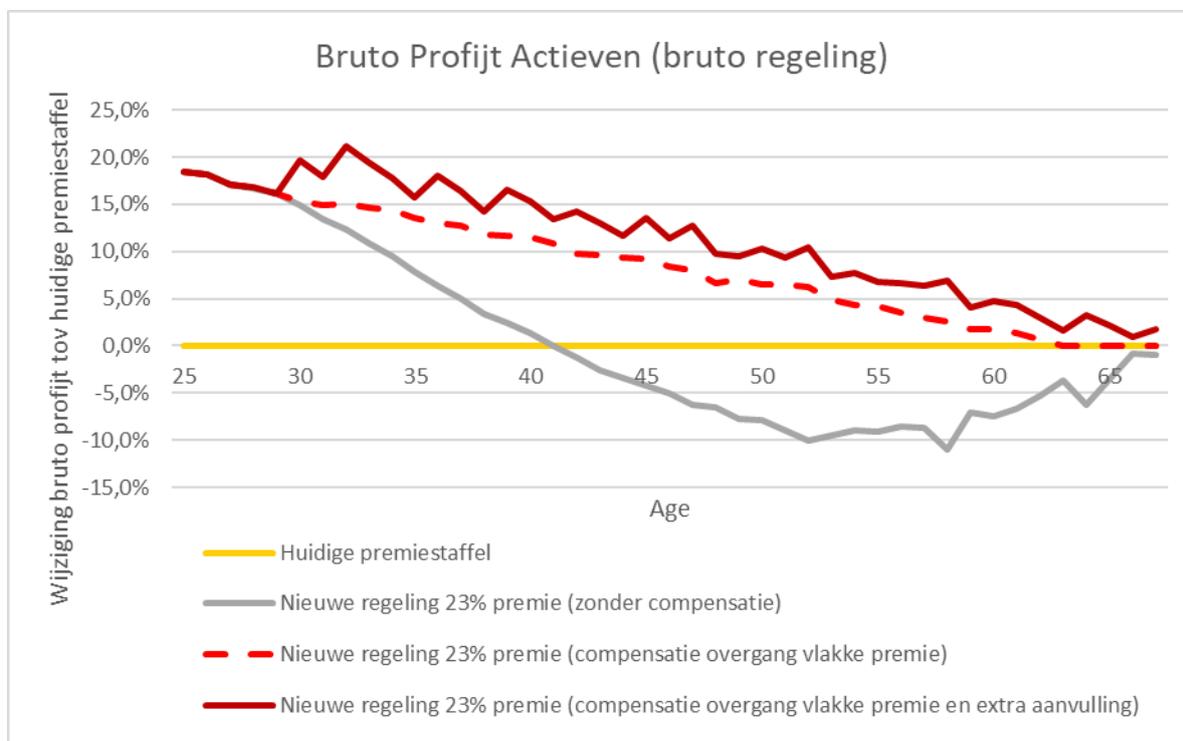
## Transitieplan SNPS

Maatmens berekeningen netto SNPS regeling: bereikbare netto pensioenen op de pensioendatum (UPO-bedragen)					
	Huidig	23% bruto premie (11,7% netto)	Wijziging tov huidige staffel	23% premie plus compensatie	Wijziging tov huidige staffel
<b>25-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 19.938	€ 23.030	15,5%	€ 23.028	15,5%
Mediaan (50% VaR)	€ 38.589	€ 51.272	32,9%	€ 51.284	32,9%
Goed weer (95% VaR)	€ 82.642	€ 124.401	50,5%	€ 124.386	50,5%
<b>30-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 18.057	€ 19.892	10,2%	€ 19.890	10,2%
Mediaan (50% VaR)	€ 34.094	€ 42.076	23,4%	€ 42.078	23,4%
Goed weer (95% VaR)	€ 68.299	€ 94.070	37,7%	€ 94.080	37,7%
<b>35-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 16.984	€ 17.564	3,4%	€ 17.556	3,4%
Mediaan (50% VaR)	€ 30.230	€ 34.096	12,8%	€ 34.106	12,8%
Goed weer (95% VaR)	€ 55.375	€ 68.343	23,4%	€ 68.367	23,5%
<b>40-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 15.053	€ 14.545	-3,4%	€ 14.541	-3,4%
Mediaan (50% VaR)	€ 26.256	€ 27.265	3,8%	€ 27.267	3,8%
Goed weer (95% VaR)	€ 45.040	€ 49.743	10,4%	€ 49.739	10,4%
<b>45-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 13.471	€ 12.438	-7,7%	€ 13.163	-7,7%
Mediaan (50% VaR)	€ 22.123	€ 21.523	-2,7%	€ 22.780	3,0%
Goed weer (95% VaR)	€ 35.069	€ 35.795	2,1%	€ 37.827	7,9%
<b>50-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 12.097	€ 10.772	-11,0%	€ 12.042	-0,5%
Mediaan (50% VaR)	€ 18.999	€ 17.380	-8,5%	€ 19.353	1,9%
Goed weer (95% VaR)	€ 28.523	€ 26.621	-6,7%	€ 29.506	3,4%
<b>55-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 10.987	€ 9.413	-14,3%	€ 10.976	-0,1%
Mediaan (50% VaR)	€ 15.879	€ 13.886	-12,6%	€ 16.033	1,0%
Goed weer (95% VaR)	€ 21.896	€ 19.429	-11,3%	€ 22.326	2,0%
<b>60-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 9.564	€ 8.077	-15,5%	€ 9.543	-0,2%
Mediaan (50% VaR)	€ 12.596	€ 10.785	-14,4%	€ 12.620	0,2%
Goed weer (95% VaR)	€ 16.163	€ 13.969	-13,6%	€ 16.227	0,4%
<b>65-jarige</b>					
Slecht weer (5% VaR)	€ 4.709	€ 4.463	-5,2%	€ 4.708	0,0%
Mediaan (50% VaR)	€ 5.197	€ 4.932	-5,1%	€ 5.197	0,0%
Goed weer (95% VaR)	€ 5.550	€ 5.261	-5,2%	€ 5.549	0,0%

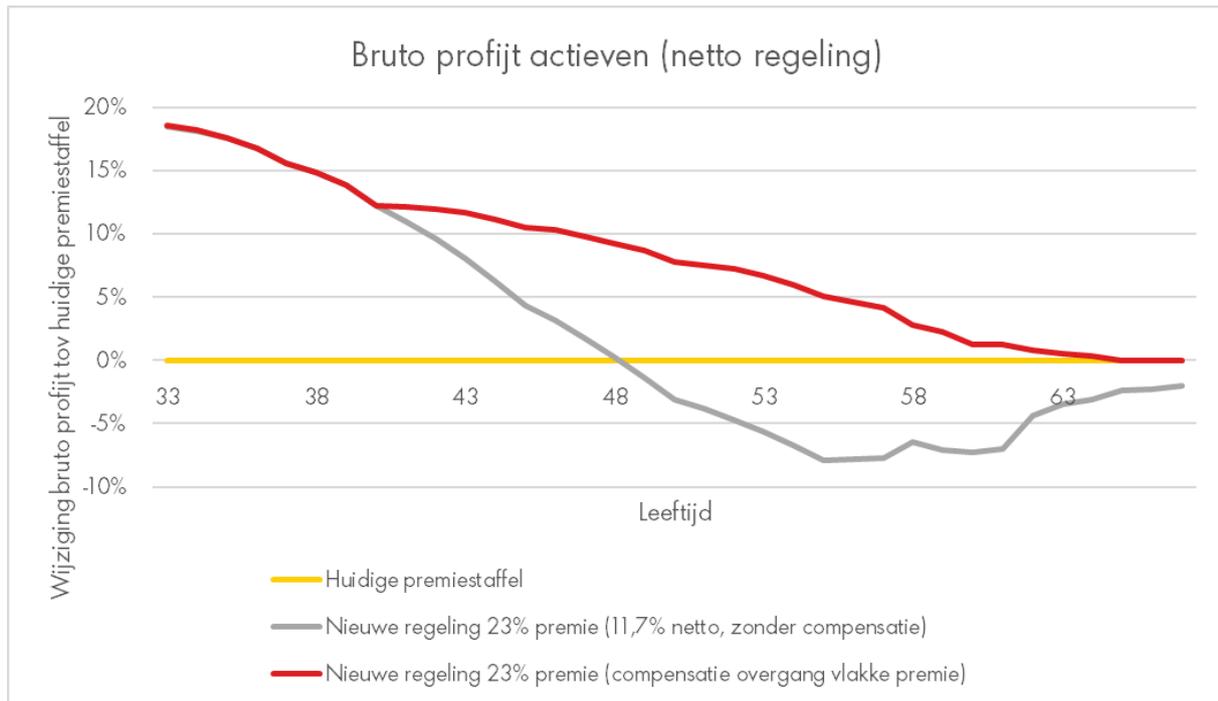


### Effecten in termen van bruto profijt

Evenals de in voorgaande paragraaf beschreven scenario-uitkomsten zijn ook de bruto profijteffecten bepaald op basis van wettelijk voorgeschreven scenariosets die op kwartaalbasis door DNB worden gepubliceerd.



Deze grafiek wijst uit dat het bruto profijt voor de bruto regeling bij de overgang van de huidige staffel naar de nieuwe vlakke premie van 23% (de gele lijn) voor leeftijden tot ongeveer 40 jaar hoger wordt, maar voor leeftijden hoger dan circa 40 jaar daalt. Door de reguliere compensatie (in de vorm van salarisverhoging, in de bruto profijt berekeningen behandeld als pensioenpremie – hoewel de fiscale ruimte niet voor alle leeftijden toereikend is om de gehele compensatie daadwerkelijk als pensioenpremie te gebruiken) wordt de wijziging in het bruto profijt voor alle leeftijden ten minste gelijk aan nul: de rode doorbroken lijn ligt bij alle leeftijden op of boven de 0%. De doorgetrokken rode lijn geeft aan dat het bruto profijt voor alle leeftijden positief wordt als ook de extra aanvulling in aanmerking wordt genomen. Het beeld is daarmee consistent met het beeld dat ontstaat uit de verwachte pensioenuitkomsten.



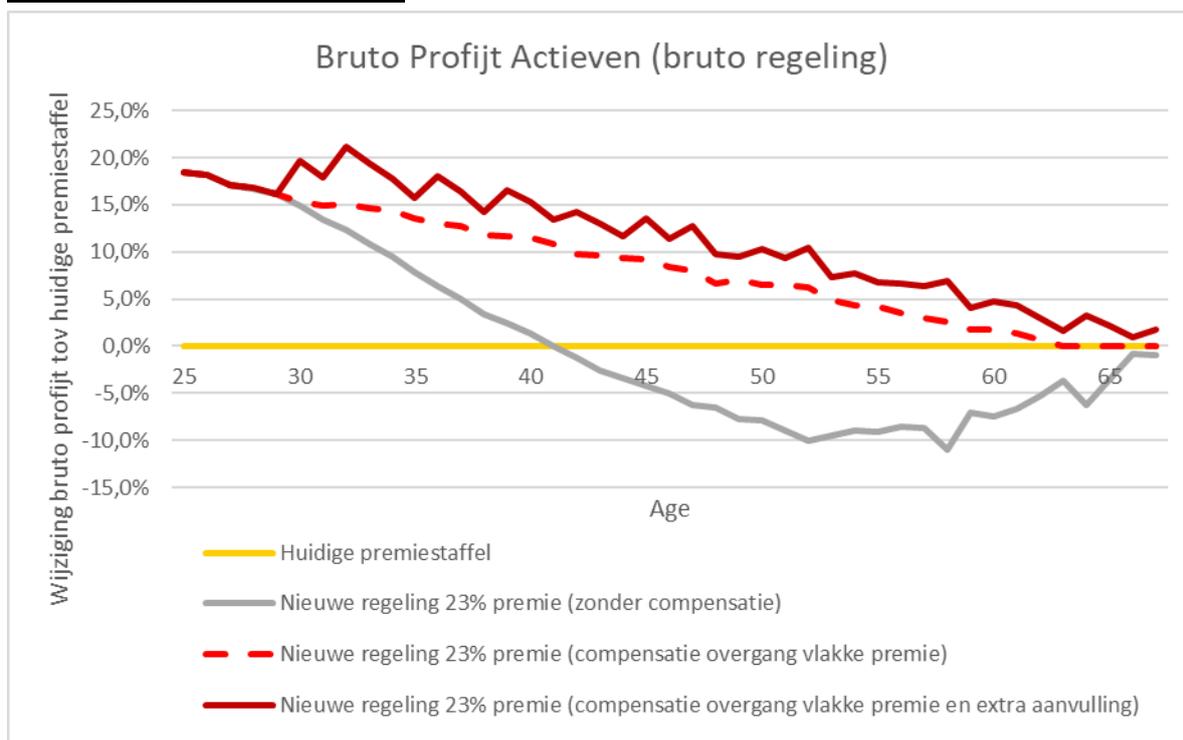
Voor de netto regeling is in de grijze lijn, die de wijziging in bruto profijt bij de vlakke premie weergeeft ten opzichte van de huidige premiestaffel, te zien dat de overgang op de vlakke premie voor leeftijden van 48 jaar negatief is. Dat de compensatie toereikend is om die negatieve effecten te compenseren blijkt uit het feit dat de rode lijn voor alle leeftijden ten minste op 0% en voor verreweg de meeste leeftijden (royaal) daarboven ligt.



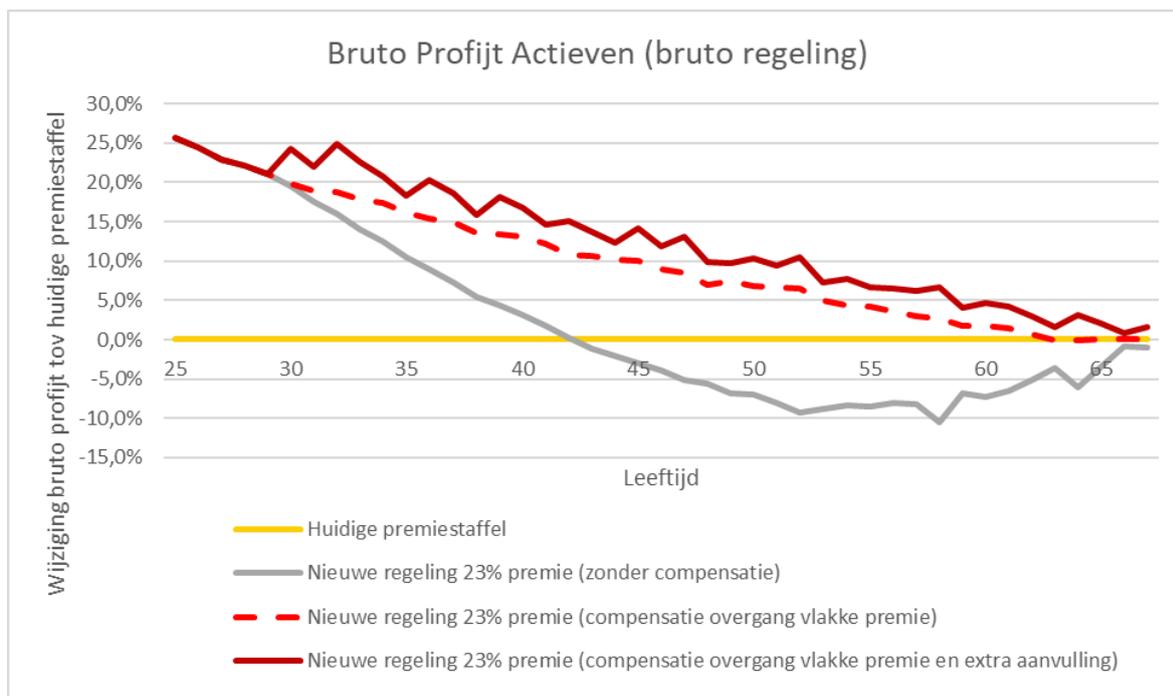
## Bijlage 7 – Gevoeligheidsanalyse

In deze bijlage worden de brutoprofijteffecten getoond in geval van een rente die op het transitiemoment 2%-punt hoger is dan in de basisvariant en 2%-punt lager dan in de basisvariant. Deze worden vergeleken met de bruto profijteffecten van de basisvariant.

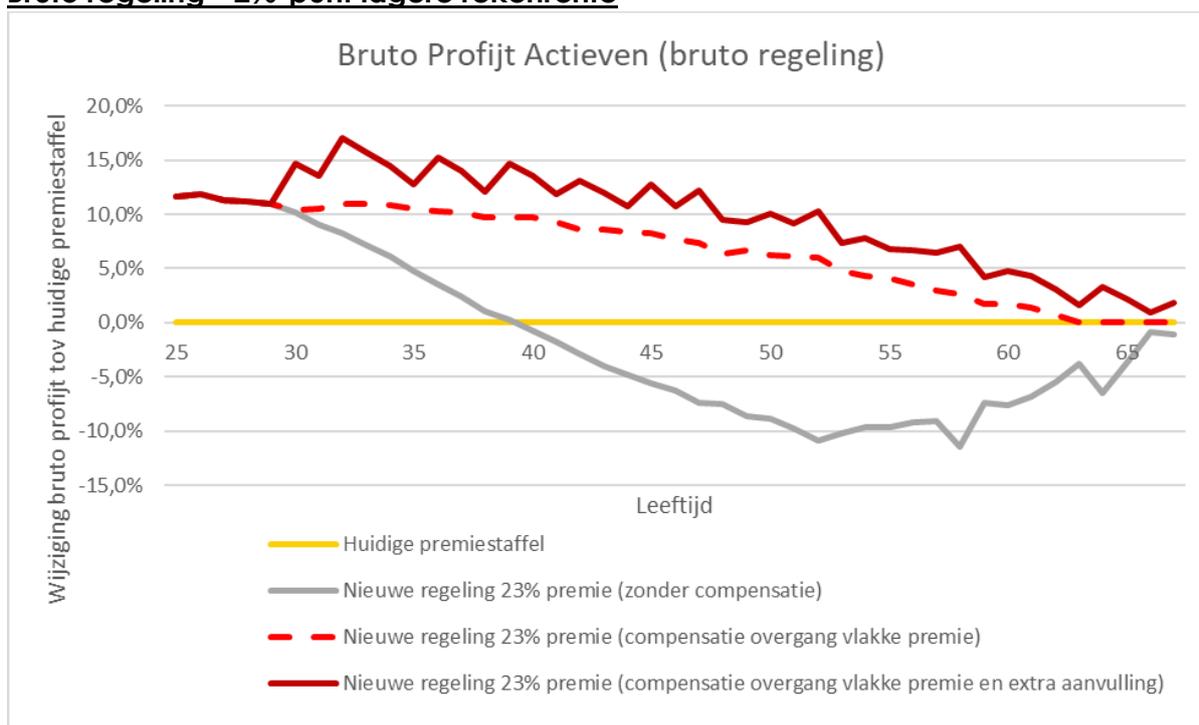
### Bruto regeling - basisvariant



### Bruto regeling - 2%-punt hogere rekenrente



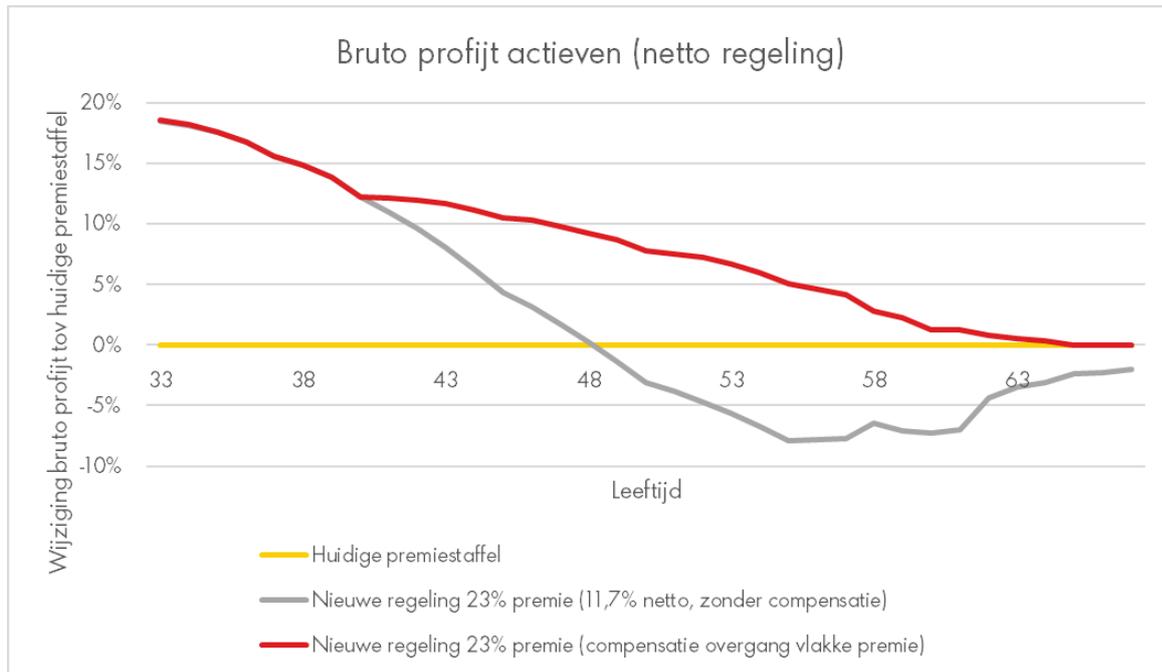
### Bruto regeling - 2%-punt lagere rekenrente



De voorgaande grafieken laten zien dat het bruto profijt in de bruto pensioenregeling niet erg gevoelig is voor de hoogte van de rente. Ook indien de rente 2%-punt hoger of lager is, liggen de bruto profijteffecten in dezelfde orde van grootte. De voorgenomen wijziging van de bruto pensioenregeling voldoet dus ook aan de doelstellingen in een andere renteomgeving.

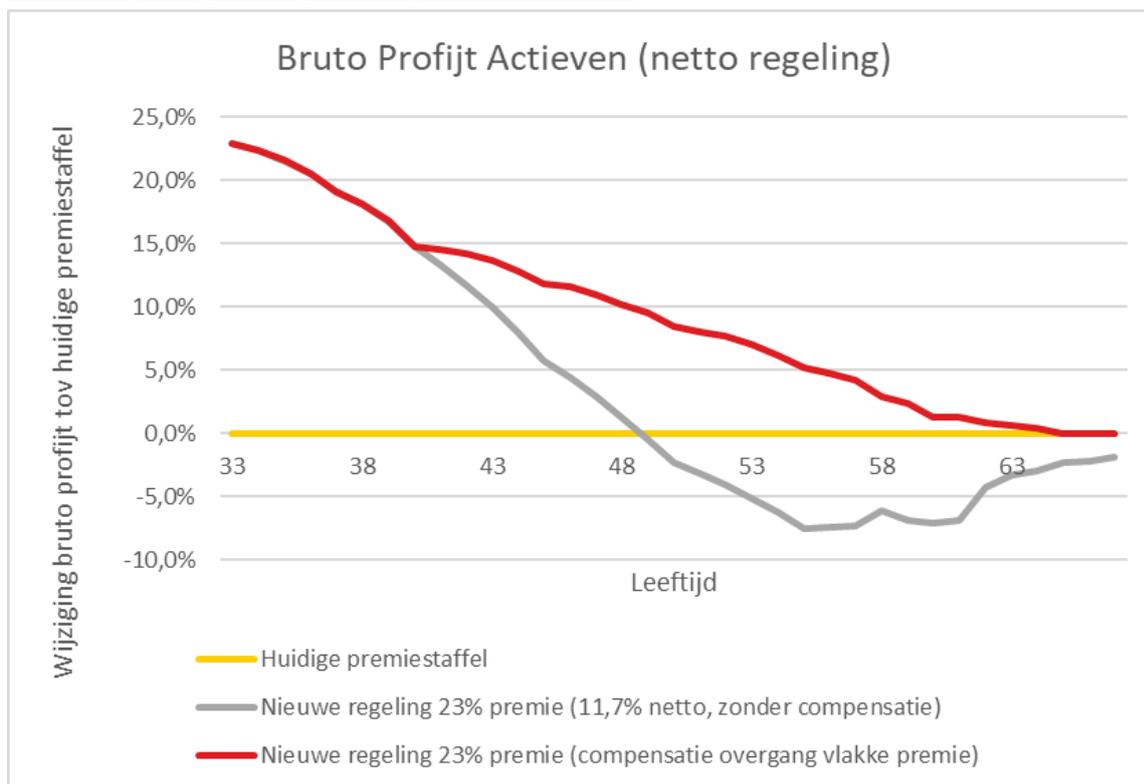


### Netto regeling - basisvariant

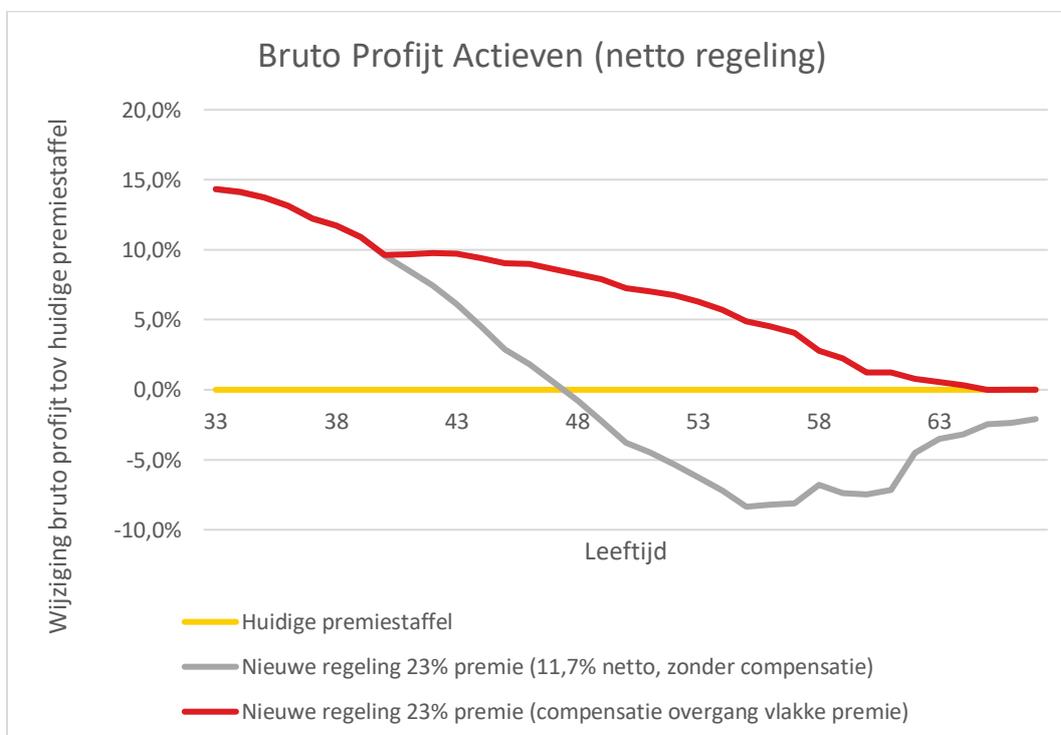




### Netto regeling - 2%-punt hogere rekenrente



### Netto regeling - 2%-punt lagere rekenrente





## Transitieplan SNPS

De voorgaande grafieken laten zien dat het bruto profijt ook in de netto pensioenregeling niet erg gevoelig is voor de hoogte van de rente. Ook indien de rente 2%-punt hoger of lager is, liggen de bruto profijteffecten in dezelfde orde van grootte. De voorgenomen wijziging van de netto pensioenregeling voldoet dus ook aan de doelstellingen in een andere renteomgeving.



## Bijlage 8 – Uitgangspuntendocument



SSPF%20Uitgangspu  
ntendocument%20fin





## Begrippenlijst

Actieve deelnemer	Een werknemer van Shell Nederland ten behoeve van wie pensioenaanspraken worden geworven.
Compensatie	Compensatie voor actieve deelnemers die betrekking heeft op het missen van toekomstige pensioenopbouw door wijziging in de premiesystematiek en als compensatieregeling is opgenomen in het transitieplan. De overstap naar een premieregeling met een vlakke premie kan ertoe leiden dat (actieve) deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de huidige pensioenregeling en -systematiek. De gevolgen van deze wijziging moeten in onderlinge samenhang met de gevolgen van de gehele transitie worden bekeken.
Deelnemers	Een actieve deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partners of pensioengerechtigde die als (nabestaande van een) werknemer of voormalig werknemer van Shell Nederland op grond van het pensioenreglement is toegetreden tot SSPF en/of SNPS en ten behoeve van wie pensioenaanspraken worden geworven, zijn geworven en/of reeds worden uitgekeerd.
Flexibele premieregeling	Een premieregeling (met een optionele risicodelingsreserve) waarin een persoonlijk pensioenvermogen wordt opgebouwd en waarin wordt belegd volgens een per leeftijdscohort bepaalde beleggingsmix (life cycle) op basis van risicohouding met individuele risicodeling waarbij beleggingsresultaten direct doorwerken in het eigen pensioenvermogen.
Gewezen deelnemer / gewezen partner	Een deelnemer die niet langer pensioenaanspraken opbouwt, maar waarvan de pensioenuitkering nog niet is ingegaan; ook wel een "slaper". De gewezen deelnemer heeft in het verleden premie betaald aan het pensioenfonds en heeft derhalve recht op een pensioenuitkering vanaf de pensioenleeftijd. Een gewezen partner is de partner van een gewezen deelnemers die reeds voor de pensioenleeftijd is overleden. Samen met de pensioengerechtigden wordt deze groep ook wel de "inactieven" genoemd.
Netto-pensioenregeling	Een netto premieregeling die wordt uitgevoerd door Shell Nederland Pensioen Stichting (SNPS) voor medewerkers die meer verdienen dan de fiscaal maximale grens in de van toepassing zijnde pensioenregeling waarbij pensioen wordt opgebouwd uit het netto-inkomen.
Pensioengerechtigde/ Gepensioneerde deelnemer	Een deelnemer of, in geval van een overleden deelnemer, een partner of wees voor wie de pensioenuitkering is ingegaan. Samen met de gewezen



	deelnemer wordt deze groep ook wel de "inactieven" genoemd.
Pensioenreglement	Het samenstel van regels, waarin de pensioenregeling is beschreven. Het pensioenreglement is de juridische basis waaraan de deelnemers hun aanspraken kunnen ontleen en bevat de rechten en verplichtingen van alle deelnemers.
Risicodelingsreserve	Een collectieve vermogensreserve waarmee in een flexibele premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld.
Shell Nederland	Alle Shell entiteiten die kwalificeren als een toegetreden maatschappij zoals overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst en werknemers in dienst hebben die pensioen opbouwen in een van de pensioenregelingen bij Shell in Nederland.
SNPS-pensioenregeling	Een bruto beschikbare premieregeling die wordt uitgevoerd door Shell Nederland Pensioen Stichting (SNPS) voor medewerkers die bij Shell Nederland in dienst zijn gekomen op of na 1 juli 2013
SSPF-pensioenregeling	Een bruto uitkeringsregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF) voor medewerkers die bij Shell Nederland in dienst zijn gekomen vóór 1 juli 2013
Uitvoeringsovereenkomst	De overeenkomst tussen de pensioenuitvoerder en de werkgever over de uitvoering van een of meer pensioenreglementen. De werkgever die pensioen als een arbeidsvoorwaarde aanbiedt, is verplicht deze pensioenovereenkomst extern onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. De uitvoeringsovereenkomst geeft vorm aan deze verplichting.

