



SNPS

WAT VERANDERT ER IN JOUW PENSIOEN?

SEPTEMBER 2024

Deze brochure is bedoeld voor deelnemers aan de bruto- en/of de netto-pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Shell Nederland Pensioenfonds Stichting ("SNPS"). Deze bruto-pensioenregeling geldt voor (oud) medewerkers die vanaf 1 juli 2013 bij Shell in dienst zijn gekomen en pensioen opbouwen of hebben opgebouwd in de Nederlandse pensioenregeling(en) van Shell. De netto-pensioenregeling geldt vanaf 1 januari 2015 voor alle (oud) medewerkers die bij Shell in dienst zijn of zijn geweest, pensioen opbouwen in een van de bruto-pensioenregelingen van Shell in Nederland en een salaris hebben (gehad) boven een bepaald niveau (ongeveer EUR 120.000).

Deze brochure is een vereenvoudigde samenvatting van het SNPS transitieplan. Wil je meer lezen? Ga dan naar www.nieuwpensioenbijshell.nl voor het transitieplan en meer informatie.

De belangrijkste veranderingen kort samengevat:

- Per 1 januari 2026 gaan we over naar een flexibele premieregeling, met een hogere werkgeversbijdrage, die zicht geeft op een goed pensioen. In deze regeling kun je als deelnemer keuzes maken, ook in de hoogte van de eigen bijdrage.
- De premie in de nieuwe pensioenregeling is een vlakke premie. Iedere deelnemer krijgt eenzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd van de deelnemer.
- Huidige actieve deelnemers worden gecompenseerd voor het verschil in de toekomstige opbouw. Deze compensatie wordt via het salaris uitbetaald, zolang je in dienst blijft.
- Huidige medewerkers ontvangen hiernaast een extra financiële aanvulling.
- Nabestaandenpensioen en de regeling voor arbeidsongeschiktheid blijven goed geregeld.

Nieuwe regels voor pensioen

Met ingang van 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht. In deze wet is bepaald dat toekomstige pensioenopbouw vanaf uiterlijk 1 januari 2028 alleen nog maar in een premieregeling plaats mag vinden en dat een vlakke – leeftijdsafhankelijke – premie wordt ingelegd.

De SNPS pensioenregelingen zijn al premieregelingen. Dus dat verandert niet. Wat wel verandert is de manier waarop de individuele pensioenpremie wordt bepaald. Daarom heeft Shell Nederland samen met de COR afspraken gemaakt over het pensioen in de SNPS-regeling.

Op weg naar een nieuw pensioen

Om een wijziging zoals deze in goede banen te leiden, is er de afgelopen jaren uitvoerig afstemming geweest tussen alle betrokken partijen: Shell Nederland, de Centrale Ondernemingsraad (COR) en het Bestuur van SNPS.

De COR heeft namelijk een instemmingsrecht bij de wijziging van de pensioenregeling. Alle betrokken partijen zijn in dit proces geadviseerd door verschillende professionele externe (pensioen)adviseurs om te zorgen voor een gedegen analyse en kwaliteitsborging in de besluitvorming.



Belangrijke uitgangspunten

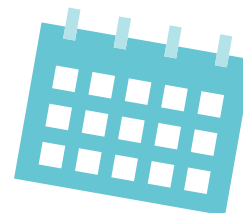
Voor deze transitie hebben Shell Nederland en de COR een aantal uitgangspunten en specifieke doelstellingen geformuleerd. Deze zijn gebruikt bij het ontwerp van de nieuwe regeling en de overgangsmaatregelen.

Dit zijn de belangrijkste uitgangspunten:

1. Het besluitvormingsproces moet zorgvuldig zijn waarbij alle belangen zorgvuldig zijn meegewogen.
2. Pensioen moet een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde blijven. De werkgever en de COR blijven betrokken (ook na de overgang).
3. Die nieuwe pensioenregeling moet toekomstbestendig en uitlegbaar zijn. Het nastreven van transparantie, individuele flexibiliteit en gelijkheid voor werknemers zijn daarbij van belang.

Meer weten?

Kijk in hoofdstuk 3 van het SNPS Transitieplan.



De nieuwe pensioenregelingen

De nieuwe pensioenregelingen (bruto en netto) zijn een flexibele premieregeling. Een flexibele premieregeling past goed bij de diversiteit, de zelfstandigheid en het opleidingsniveau van de Shell-medewerkers. Deze regeling is vergelijkbaar met de huidige SNPS-regelingen. Een aantal belangrijke zaken zal daarom hetzelfde blijven. Het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen blijven levenslang. De werkgever en de medewerker blijven samen premie inleggen. Het pensioenvermogen wordt collectief belegd en deelname aan de SNPS bruto-pensioenregeling blijft verplicht. Wat verandert er wel? We leggen het je uit.

Flexibele premieregeling

Een premieregeling is een pensioenregeling waarbij een premie wordt toegezegd. Met deze premie wordt belegd en bouw je een pensioen op in je eigen pensioenpot. Het is op voorhand niet duidelijk hoe hoog dat pensioen wordt, omdat dat afhangt van de beleggingsrendementen. In de flexibele premieregeling kun je, net als nu, als deelnemer keuzes maken tijdens de opbouwfase én wanneer je met pensioen gaat.

Je kunt hierbij onder andere denken aan:

- de mogelijkheid om zelf de hoogte van jouw werknemerspremie te bepalen;
- de keuze tussen verschillende beleggingsprofielen, waarmee je naar verwachting een hoger of lager rendement haalt, maar dan ook meer of juist minder risico loopt op tegenvallende rendementen;
- eerder of later met pensioen gaan;
- de keuze voor een variabel pensioen waarbij ook na de pensioendatum het pensioen wordt belegd of voor een vast pensioen bij een pensioenverzekeraar.

De premie

In de nieuwe regeling wordt een vlakke premie ingelegd voor een goed en koopkrachtig pensioen. Deze premie is voor iedereen gelijk, onafhankelijk van de leeftijd. De werkgever betaalt 21% van de pensioengrondslag. De standaard premie van de medewerker is 7%, met de optie om dit aan te passen naar minimaal 2% en maximaal 9%. Deze percentages zijn gebaseerd op de huidige maximale fiscale ruimte. Deze premie-inleg zorgt voor een hogere totale bijdrage aan het pensioen en draagt bij aan een koopkrachtig pensioen met een duidelijk verbeterde pensioenverwachting ten opzichte van de huidige regeling. Naast de werkgeversbijdrage voor het ouderdomspensioen, betaalt de werkgever ook de kosten van de risicoverzekeringen voor de bruto regeling.

Blijvende betrokkenheid

Shell Nederland en de COR blijven betrokken bij de nieuwe pensioenregeling. Zij zullen regelmatig bekijken hoe de pensioenregeling zich verhoudt tot andere pensioenregelingen in de markt. Ook wordt gekeken of de premie passend is in vergelijking met andere pensioenregelingen en in de context van de totale arbeidsvoorwaardenstrategie van de wereldwijde Shell groep.



Pensioen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid

• Pensioen bij overlijden blijft goed geregeld

Je bouwt pensioen op voor je ouderdompensioen. Daarnaast bouw je een nabestaandenpensioen op voor overlijden *na* de pensioendatum. Op je pensioendatum maak je een keuze voor de hoogte van jouw nabestaandenpensioen.

De hoogte van het nabestaandenpensioen dat geldt als je komt te overlijden *tijdens* je dienstverband bij Shell verandert. De uitkering vindt nog steeds plaats op basis van een aparte risicoverzekering. De hoogte van deze uitkering is echter niet meer afhankelijk van de hoogte van het aantal te bereiken dienstjaren en het laatst verdiende salaris, maar is gelijk aan een vast percentage van je laatst verdiende salaris, onafhankelijk van het aantal te bereiken dienstjaren. Dat geldt voor zowel de uitkering aan een (eventuele partner) als voor de uitkering aan (eventuele) kinderen. Deze dekking is vergelijkbaar of soms zelfs beter dan nu het geval is. Als je uit dienst gaat maar nog niet met pensioen, dan kun je deze verzekering vrijwillig voortzetten (de kosten worden dan betaald vanuit je pensioenkapitaal). In aanvulling hierop ontvangt je (eventuele) partner ook een tijdelijk partnerpensioen.

Nabestaandenpensioen wordt aan je (eventuele) partner levenslang uitgekeerd en aan je (eventuele) kinderen tot hun 25e.

• Een uitstekende verzekering bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt, dan ontvang je tot aan je pensioendatum een uitkering van maximaal 90% van je pensioengevend salaris tot EUR 71.000 (de 2024 WIA-loongrens) en 70% over het salaris daarboven. In de toekomst wordt deze uitkering niet meer via de pensioenregeling geregeld, maar rechtstreeks door de werkgever via een externe verzekeraar. Daarnaast loopt ook jouw pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid door maar je betaalt er geen pensioenpremie meer voor. Dat noemen we een premievrije opbouw.

Meer weten?

Kijk in hoofdstuk 4 van het SNPS Transitieplan.

De overgangsmatregelen

De SNPS pensioenregelingen zijn al premieregelingen. Je bouwt al pensioen op in een eigen pensioenpot. De premie die wordt ingelegd is op dit moment afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Dat gaat veranderen.

Voor alle medewerkers die pensioen opbouwen, actieve deelnemers, gaat een vlakke, leeftijdsafhankelijke, premie worden ingelegd. De overgang van de huidige staffel naar deze vlakke premie heeft ook gevolgen voor huidige medewerkers die pensioen opbouwen in een van de SNPS pensioenregelingen. Inactieve deelnemers (gewezen deelnemers en gepensioneerden) bouwen geen pensioen meer op bij Shell en zullen daarom geen nadeel ondervinden van de overgang naar een vlakke premie.

De gevolgen van de overgang naar een vlakke premie zijn afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Als er sprake is van nadelige gevolgen voor een deelnemer als gevolg van de overgang naar een vlakke premie, dan wordt dat via het salaris gecompenseerd. De medewerker ontvangt een maandelijkse compensatie, zolang de medewerker in dienst blijft. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van je geboortjaar. Naast de compensatie ontvangen huidige actieve deelnemers maandelijks een extra aanvulling ten behoeve van toekomstige evenwichtigheid. Deze extra aanvulling is bedoeld om actieve deelnemers in een vergelijkbare positie te brengen als nieuwe medewerkers.

Meer weten?

Kijk in hoofdstuk 5 van het SNPS Transitieplan.



Het al opgebouwde pensioen

De huidige deelnemers van SNPS hebben in al individuele pensioenkapitalen opgebouwd. Deze opgebouwde pensioenen moeten technisch gezien ook worden omgezet naar de nieuwe flexibele premieregeling. Dat gebeurt één op één, waardoor dit in beginsel geen gevolgen heeft voor de deelnemers. Dat komt omdat de huidige SNPS regelingen ook al premieregelingen zijn.

Er geldt mogelijk een uitzondering voor bestaande uitkeringen aan nabestaanden in geval van overlijden tijdens actieve dienst of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Naar deze (kleine) groep deelnemers wordt zorgvuldig gekeken en hierover vindt afstemming plaats met SNPS. Het uitgangspunt is hierbij dat deze deelnemers hun bestaande uitkering zoveel mogelijk behouden.

Ben je al met pensioen? Dan blijven de keuzes die je op de pensioendatum hebt gemaakt in stand.



Het vervolg

Shell Nederland en de COR willen de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026 invoeren. Dat betekent dat jouw pensioenovereenkomst per 1 januari 2026 zal wijzigen. Tot dat moment moet er nog veel gedaan worden.

Het transitieplan ligt nu bij het pensioenfonds. Die moet het plan beoordelen. Wij verwachten voor het einde van het jaar een reactie. Het pensioenfonds zal jou ook op de hoogte houden van de ontwikkelingen. Je zult ook via het pensioenfonds vernemen wat de transitie voor jou persoonlijk gaat betekenen. Dat gaat nog even duren. We verwachten dat je vlak voor de implementatiedatum (1 januari 2026) meer zult horen over je persoonlijke impact.

In het transitieplan kun je wel een indicatie vinden voor verschillende deelnemersgroepen en leeftijden in bijlage 6. Ook kun je op de website www.nieuwpensioenbijshell.nl meer informatie, toelichtende video's en een uitgebreid vragen-en-antwoorden document vinden.



Disclaimer

De inhoud van deze brochure is een vereenvoudigde weergave van het transitieplan en is met zorg en naar de huidige kennis van Shell Nederland opgesteld. Ondanks onze zorg en aandacht is het mogelijk dat de inhoud onvolledig is of dat er mogelijk onjuistheden in zitten of dat informatie op enig moment achterhaald wordt door nieuwe ontwikkelingen of inzichten. Er kunnen aan de inhoud van deze brochure geen rechten worden ontleend. De definitieve reglementen en andere bindende documentatie zullen pas in een later stadium van de voorbereiding van de transitie beschikbaar komen.

