



SSPF

VOOR MEDEWERKERS

WAT VERANDERT ER IN JOUW PENSIOEN?

SEPTEMBER 2024

Deze brochure is bedoeld voor actieve deelnemers in de pensioenregeling van Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF). Deze pensioenregeling geldt voor medewerkers die vóór 1 juli 2013 in dienst zijn gekomen bij Shell en pensioen opbouwen in de Nederlandse pensioenregeling(en) van Shell.

Deze brochure is een vereenvoudigde samenvatting van het SSPF 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 2027 gaan we over naar een flexibele premieregeling met een 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.
- Als er voldoende buffers zijn, dan wordt het pensioen dat je al hebt opgebouwd omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Dat wordt invaren genoemd. Als er niet voldoende buffers zijn, dan blijven de pensioenen achter in de huidige pensioenregeling.
- Invaren zorgt voor een hoger verwacht pensioen. Dit komt omdat de buffers in het fonds kunnen worden toebedeeld aan de deelnemers. Ook gelden ruimere fiscale regels dan in het huidige pensioenstelsel.
- Je wordt gecompenseerd voor het verwachte verschil in de toekomstige pensioenopbouw. Als wordt ingevaren, dan wordt deze compensatie in de pensioenregeling uitbetaald. Als de pensioenen achterblijven in de huidige regeling, wordt de compensatie via het salaris uitbetaald.
- Nabestaandenpensioen en de regeling voor arbeidsongeschiktheid blijven goed geregeld. In geval van overlijden tijdens actieve dienst, ontvangen jouw nabestaanden een uitkering die gebaseerd is op je laatstverdiende salaris. Wat je al hebt opgebouwd aan nabestaandenpensioen blijft voor jou bestaan en gaat niet verloren.

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.

Als actieve deelnemer heeft de Wtp gevolgen voor jouw toekomstige pensioenopbouw, maar ook voor het pensioen dat je al hebt opgebouwd. Het is de bedoeling dat ook de al opgebouwde pensioenen worden omgezet naar een premieregeling. Deze regeling verschilt van de huidige SSPF-regeling. Shell Nederland heeft daarom met de Centrale Ondernemingsraad ('COR') afspraken gemaakt over de toekomst van het pensioen bij Shell voor de huidige medewerkers, de oud-medewerkers en de gepensioneerden.

Op weg naar een nieuw pensioen

Om deze transitie in goede banen te leiden, is er de afgelopen jaren veel overleg geweest tussen alle betrokken partijen: Shell Nederland, de COR, het Bestuur van SSPF en ook met Voeks, de Vereniging van Oud-Employés der "Koninklijke/Shell.

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

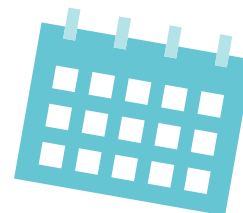
Voor deze transitie hebben Shell Nederland en de COR een aantal algemene uitgangspunten en specifieke doelstellingen geformuleerd. Deze zijn gebruikt bij het ontwerp van de nieuwe regeling en de overgangsmaatregelen.

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. De nieuwe regeling moet transparant en uitlegbaar zijn en keuzes bieden.
4. De transitie moet in geval van invaren voor alle deelnemers leiden tot een hoger verwacht pensioen.
5. Er moeten passende maatregelen komen om de risico's voor gepensioneerden en oudere deelnemers te beperken.
6. Actieve deelnemers worden adequaat gecompenseerd voor eventueel nadeel in de toekomstige opbouw.
7. De transitie moet voor alle deelnemersgroepen en de werkgever evenwichtig zijn.

Meer weten?

Kijk in hoofdstuk 3 van het SSPF Transitieplan.



De nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premieregeling. Deze regeling past goed bij de diversiteit, de zelfstandigheid en het opleidingsniveau van de Shell-medewerkers. Deze regeling is anders dan de huidige SSPF-pensioenregeling. Een aantal belangrijke zaken verandert niet. 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 SSPF-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 toekomstige beleggingsrendementen. In de flexibele premieregeling kun je 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 draagt bij aan een koopkrachtig pensioen. Naast de werkgeversbijdrage voor het ouderdomspensioen, betaalt de werkgever ook de kosten van de risicoverzekeringen.

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

Vanaf 1 januari 2027 bouw je pensioen op in een premiereregeling. Dit geldt zowel voor je ouderdompensioen als voor het nabestaandenpensioen bij overlijden *na* je pensioendatum. Op je pensioendatum maak je een keuze voor de hoogte van jouw nabestaandenpensioen.

De regeling die geldt als je komt te overlijden *tijdens* je dienstverband verandert. Deze regeling gaat vanaf 1 januari 2027 plaatsvinden op basis van een aparte risicoverzekering. De hoogte van de uitkering is dan niet afhankelijk van het verwachte ouderdompensioen op de pensioendatum, maar is gelijk aan een percentage van je laatst verdiende salaris. 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.

Het nabestaandenpensioen dat je al hebt opgebouwd bij overlijden *vóór* de pensioendatum in de huidige SSPF-regeling, blijft voor jou bestaan. Je hebt dus recht op twee aparte uitkeringen die bij elkaar worden opgeteld. Daarmee is het nabestaandenpensioen nog steeds goed en in vele gevallen zelfs beter geregeld dan nu het geval is. Nabestaandenpensioen wordt aan je (eventuele) partner levenslang uitgekeerd en aan je (eventuele) kinderen tot hun 25^e.

• 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 SSPF Transitieplan.

Het al opgebouwde pensioen

Het uitgangspunt van Shell Nederland en de COR is dat de opgebouwde pensioenrechten en al ingegane pensioenen worden omgezet (ingevaren) naar de nieuwe pensioenregeling, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan dan zal invaren leiden tot een hoger verwacht pensioen. Een van de belangrijkste voorwaarden is dat er voldoende buffers in het fonds aanwezig zijn. Is dat niet het geval, dan zullen de pensioenen achterblijven in de huidige pensioenregeling.

Waarom wordt het verwachte pensioen hoger bij invaren?

Bij invaren worden de pensioenen omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. In deze nieuwe pensioenregeling heeft iedereen een eigen pensioenpot. SSPF heeft in aanvulling op het vermogen dat aanwezig is om de pensioenen uit te keren die zijn opgebouwd ook buffers. De Wtp geeft bij invaren een eenmalige mogelijkheid om deze buffers van het pensioenfonds toe te delen aan alle actieve en inactieve deelnemers. Een deel van deze buffers wordt dan toegevoegd aan jouw individuele pensioenpot. Hierdoor krijg je extra vermogen in jouw eigen pensioenpot op het moment van de transitie. Deze verhoogde pensioenpot wordt vervolgens belegd. Daarnaast zijn de fiscale regels van het nieuwe pensioenstelsel gunstiger. Hierdoor komen de beleggingsrendementen volledig ten goede aan de deelnemers en zijn verhogingen van het pensioen niet meer gemaximeerd tot de prijsinflatie.

Transitiemaatregelen bij invaren

Gezien de gezonde financiële status van SSPF, waarbij de huidige buffers een waarde hebben van ~ EUR 7 miljard (gebaseerd op de in het transitieplan genoemde aannames), is invaren een mogelijkheid die Shell Nederland en de COR niet onbenut willen laten voor deelnemers.

Met het oog op een evenwichtige transitie voor alle deelnemers zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Bij invaren zal Shell Nederland een aanzienlijke financiële bijdrage aan de transitie doen, o.a. voor het vervallen van de sponsorgarantie. De hoogte van deze bijdrage is afhankelijk van de dekkingsgraad bij invaren; bij een lage dekkingsgraad zal de bijdrage hoger zijn en andersom.
- Er wordt een risicodelingsreserve voor gepensioneerden ingericht. Deze reserve zorgt voor een extra uitkering in geval er een korting op pensioen dreigt. Hiermee wordt de kans dat het bij invaren verhoogde pensioen in de eerste 15 jaar na de transitie moet worden gekort aanzienlijk verminderd.
- Medewerkers die in hun toekomstige pensioenopbouw worden benadeeld door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, ontvangen een compensatie vanuit de buffers van het pensioenfonds. Deze compensatie wordt over 10 jaar uitgekeerd en komt in de persoonlijke pensioenpot van de deelnemer. Als je eerder met pensioen gaat of als je uit dienst gaat, krijg je geen compensatie meer. Deze stopt bij het einde van jouw dienstverband.

Het restant van de buffers na toedeling van vermogen voor operationele en administratie buffers, de risicodelingsreserve en het compensatiedepot wordt onder alle actieve én inactieve deelnemers verdeeld.

Goede beperking van risico's

Shell Nederland en de COR zien dat het invaren onzekerheid met zich brengt. De sponsorgarantie vervalt. De pensioenen bewegen mee met de economische ontwikkelingen. Dat kan positief, maar ook negatief uitpakken. Hoewel over het algemeen wordt verwacht dat invaren leidt tot een hoger pensioen, begrijpen we dat deze onzekerheid een rol speelt. Zeker wanneer je al met pensioen bent of bijna met pensioen gaat. De risicodelingsreserve is een belangrijke maatregel om risico's voor gepensioneerden te verminderen. Ook als je pas na de transitiedatum met pensioen gaat. Daarnaast worden verschillende maatregelen getroffen om

de risico's verder te beperken zodra je met pensioen gaat. Beleggingsrendementen zullen over meerdere jaren worden verspreid. Dit zorgt voor een stabiel pensioen. Ook zal SSPF bekijken of ook na ingang van het pensioen verschillende beleggingsprofielen kunnen worden aangeboden. Mocht je liever een vast pensioen willen, dan kun je dat inkopen bij een verzekeraar.

Vanwege de onzekerheid en de risico's willen Shell Nederland en de COR ook niet koste wat het kost invaren. Alleen als de buffers hoog genoeg zijn en invaren in een ruime meerderheid van (mogelijk) toekomstige economische scenario's zorgt voor een hoger pensioen. Dat hebben we vertaald naar een minimale inwaardekkingsgraad van 125%. Onder de dekkingsgraad van 125% wordt deze meerderheid waarschijnlijk niet gehaald en wordt in principe niet ingevaren. In dat geval blijven de opgebouwde pensioenen achter in de huidige regeling. Ook blijft de sponsorgarantie dan van kracht. Maar het is niet zo dat bij niet invaren 'alles bij het oude blijft'. Dat heeft te maken met de toepassing van de indexatieregels. Hierdoor wordt de kans op (volledige) indexatie kleiner. Dit heeft invloed op de koopkracht die hierdoor naar verwachting iets verslechtert. Je wordt dan een slaper in de SSPF pensioenregeling. Toekomstige pensioenopbouw vindt vervolgens plaats in een ander pensioenfonds, Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS). Daar word je een actieve deelnemer. In paragraaf 2.3 en 5.9 van het SSPF Transitieplan lees je hier meer over.

Meer weten?

Kijk in hoofdstuk 5 van het SSPF transitieplan.

Rekenvoorbeelden zien?

Ga dan naar www.nieuwpensioenbijshell.nl



Het vervolg

Shell Nederland en de COR willen de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 invoeren. Dat betekent dat jouw pensioenovereenkomst per 1 januari 2027 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 2027) meer zult horen over je persoonlijke impact.

In het transitieplan kun je wel een indicatie vinden voor verschillende deelnemersgroepen en leeftijden in bijlage 5 en 6. Ook kun je op de website www.nieuwpensioenbijshell.nl een brochure vinden met diverse persona's en berekeningen. Op deze website vind je ook meer informatie, toelichtende video's en een uitgebreid vragen-en-antwoorden document.



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.

